Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/5991

06. 11. 96

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Dritter Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst
– Berichtszeitraum 1992 bis 1994 –

Inhaltsübersicht

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 6. November 1996 gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 10. Dezember 1986 – Drucksache 10/5623.

1. Einleitung

Mit Kabinettbeschluß vom 19. Februar 1986 verabschiedete die Bundesregierung die „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung" und setzte sie zum 1. März 1986 in Kraft. Ziel der Richtlinie war es, den Anteil der Frauen in der Bundesverwaltung zu erhöhen, insbesondere in den Bereichen, in denen sie gering vertreten sind. Gemäß Nummer 7 der Richtlinie sollte zunächst dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages später dem Deutschen Bundestag insgesamt alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden.

Der Erste Bericht wurde für den Zeitraum 1986 bis 1988 in gemeinsamer Federführung des Bundesministers des Innern und des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erarbeitet (Drucksache 11/8129). Die Schlußfolgerungen daraus führten zu einer Neufassung der genannten Richtlinie durch Kabinettbeschluß vom 25. September 1990 (GMBl. 1990, S. 830, Anhang).

Kernpunkte der Neufassung waren:

1. verbesserte Informationen für die Leitungen der Dienststellen durch Erweiterung der Personalstatistiken und Berichtspflicht der Personalverwaltungen (Nummer 4 der neuen Richtlinie);
2. verstärkte Förderung der Teilzeitbeschäftigung (Nummer 6 der neuen Richtlinie);
3. Verpflichtung zur Bestellung von Frauenbeauftragten (Nummer 8 der neuen Richtlinie);
4. Erweiterung der Berichtspflicht der Bundesregierung (Nummer 9 der neuen Richtlinie);

Der Zweite Bericht, der den Berichtszeitraum 1989 bis 1991 umfaßte (Drucksache 12/6226), verzeichnete wie der erste eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung.

Die Bundesregierung legt nunmehr den Dritten Bericht vor. Dieser umfaßt den Berichtszeitraum 1992 bis 1994.

In diesen Berichtszeitraum fällt das Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes (BGBl. I S. 1406, 2103) am 1. September 1994. Hierdurch wird die Frauenförderung in der Bundesverwaltung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt und in ihrem Umfang erweitert. Zu den Schwerpunkten dieses Gesetzes gehört die Aufstellung eines Frauenförderplans in jeder Dienststelle mit flexiblen Zielvorgaben zur Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Einstellung und bei dem beruflichen Aufstieg; jede Dienststelle ab einer Mindestgröße muß hiernach grundsätzlich eine Frauenbeauftragte bestellen, die fest umrissene Aufgaben und Rechte hat. Zum Zwecke einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung werden unter anderem auch die beamtenrechtlichen Vorschriften über Teilzeitbeschäftigung und eine längerfristige Beurlaubung aus familiären Gründen, wozu nunmehr auch Zeiten der häuslichen Pflege zählen, geändert.

Der vorliegende Dritte Bericht der Bundesregierung hat die Funktion, die Frauenförderung in der Bundesverwaltung im einzelnen darzustellen, Lücken aufzuzeigen und weitere Handlungsvorschläge zu entwickeln.

Dem Bericht liegen die Ergebnisse der Personalstandsstatistik aus den Jahren 1992 bis 1994 zugrunde, die aufgrund des Finanz- und Personalstatistikgesetzes erstellt wird. Weitere Grundlage ist die Geschäftsstatistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden", die vom Statistischen Bundesamt seit 1987 jährlich erhoben wird. Außerdem werden jährlich die Angaben über Bewerbungen und Einstellungen erfaßt.

In der ersten Jahreshälfte 1995 wurde eine Umfrage bei allen Bundesministerien zur praktischen Handhabung der einzelnen Bestimmungen der Richtlinie in ihrem Bereich durchgeführt (Text des Fragebogens im Anhang). Diese Umfrage bezog sich auf die Ressorts und auf den jeweils nachgeordneten Bereich. Daran beteiligten sich auch die Verwaltungen von Bundestag und Bundesrat sowie der Bundesrechnungshof.

Entsprechend der Zielsetzung der Richtlinie wird der Entwicklung der Anteile der Frauen an den Beschäftigten im höheren und gehobenen Dienst besondere Aufmerksamkeit gewidmet, ohne daß deswegen die Situation der Mehrzahl der Frauen in der Bundesverwaltung verkannt würde, die als Angestellte im mittleren Dienst, überwiegend als Schreibkräfte, tätig sind.

Der Bericht gliedert sich wie folgt:

- Entwicklung der Anteile der Frauen an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung im Berichtszeitraum 1992 bis 1994,
- Einstellungspraxis,
- Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen,
- Teilzeitbeschäftigung und andere familienfreundliche Maßnahmen,
- Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit,
- Frauenbeauftragte,
- Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes – Bekanntmachung des Frauenfördergesetzes,
- Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Nach Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes ist die Bundesregierung weiterhin verpflichtet, dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung und über die Anwendung des Gleichberechtigungsgesetzes vorzulegen (§ 14 des Frauenfördergesetzes).

2. Frauen in der Bundesverwaltung

Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

Die nachstehende Darstellung der Beschäftigungsstruktur und -entwicklung erstreckt sich für 1991 nur auf den unmittelbaren Bundesdienst in den alten Bundesländern; erst für die Jahre 1992 bis 1994 erstrecken sich die Angaben auf das gesamte Bundesgebiet. Bei der Bewertung der Angaben wird wegen der unterschiedlichen Bereiche im wesentlichen auf die Jahre 1992 bis 1994 eingegangen. Durch die Privatisierung der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn und die Errichtung des Bundeseisenbahnvermögens zum 1. Januar 1994 gehören gegenüber 1993 rund 289 000 Beschäftigte (davon etwa 70 000 Frauen = 24,3 %) nicht mehr zum Bundesdienst.

2.1 Gesamtüberblick

Im unmittelbaren Bundesdienst (Bundesbehörden, Bundesgerichte, rechtlich unselbständige Unternehmen des Bundes, Bundeseisenbahnvermögen, Deutsche Bundespost) waren am 30. Juni 1994 rund 1,10 Millionen Beamte, Richter, Angestellte und Arbeiter beschäftigt. Davon waren rund 373 000 Frauen (34,0 %); der Anteil der Frauen hat sich gegenüber dem Jahr 1992 (31,8 %) deutlich erhöht.

Ohne Berücksichtigung der Bahn ist die Zahl der Beschäftigten im unmittelbaren Bundesdienst von 1992 auf 1994 um rund 51 000 zurückgegangen; davon waren knapp 17 000 Frauen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Mitarbeiter hat sich im gesamten unmittelbaren Bundesdienst von 1992 auf 1994 von 10,7 % auf 12,9 % erhöht. Bei den Vollzeitbeschäftigten stieg der Anteil der Frauen von 24,4 % auf 25,3 %, während er bei den Teilzeitbeschäftigten, wo er traditionell hoch liegt, geringfügig von 93,5 % auf 92,9 % gesunken ist.

In den nachfolgenden Tabellen 2 und 3 wird die Entwicklung der Beschäftigung von Beamten und Angestellten im unmittelbaren Dienst, gegliedert nach Laufbahngruppen, dargestellt.

Die Tabellen zeigen, daß der prozentuale Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen gestiegen ist. Dies gilt auch für den höheren Dienst, bei den Beamten des höheren Dienstes allerdings auf niedrigerem Niveau (von 9,2 % in 1992 auf 11,3 % in 1994). Im ge-

Tabelle 1

Voll- und Teilzeitbeschäftigte im unmittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis		1991 *)	1992	1993	1994
Beschäftigte insgesamt	I	1 113 686	1 454 371	1 426 436	1 098 400
	W	311 337	462 279	459 369	373 494
	%	*28,0*	*31,8*	*32,2*	*34,0*
Beamte und Richter	I	568 774	566 229	566 387	548 329
	W	99 600	103 922	107 287	105 237
	%	*17,5*	*18,4*	*18,9*	*19,2*
Angestellte	I	166 935	357 267	336 367	214 102
	W	109 069	203 869	197 355	142 433
	%	*65,3*	*57,1*	*58,7*	*66,5*
Arbeiter	I	377 977	530 875	523 682	335 969
	W	102 668	154 488	154 727	125 824
	%	*27,2*	*29,1*	*29,6*	*37,5*

*) nur früheres Bundesgebiet

I = Beschäftigte insgesamt (Frauen und Männer)
W = weibliche Beschäftigte
% = Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Tabelle 2

Beamte und Richter im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	568 774	566 229	566 387	548 329
	W	99 600	103 922	107 287	105 237
	%	*17,5*	*18,4*	*18,9*	*19,2*
Höherer Dienst	I	21 778	22 840	23 689	24 044
	W	1 758	2 098	2 487	2 714
	%	*8,1*	*9,2*	*10,5*	*11,3*
Gehobener Dienst	I	102 529	106 383	107 467	104 760
	W	14 418	15 523	16 344	16 319
	%	*14,1*	*14,6*	*15,2*	*15,6*
Mittlerer Dienst	I	322 537	323 397	326 963	317 900
	W	69 848	73 126	75 394	73 726
	%	*21,7*	*22,6*	*23,1*	*23,2*
Einfacher Dienst	I	121 930	113 609	108 268	101 625
	W	13 576	13 175	13 062	12 478
	%	*11,1*	*11,6*	*12,1*	*12,3*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 3

Angestellte im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	166 935	357 267	336 367	214 102
	W	109 069	203 869	197 355	142 433
	%	*65,3*	*57,1*	*58,7*	*66,5*
Höherer Dienst	I	5 696	9 697	12 412	10 745
	W	1 360	2 456	3 001	2 873
	%	*23,9*	*25,3*	*24,2*	*26,7*
Gehobener Dienst	I	17 515	45 834	60 898	41 198
	W	5 198	16 692	23 462	18 697
	%	*29,7*	*36,4*	*38,5*	*45,4*
Mittlerer Dienst	I	136 917	265 809	247 661	158 410
	W	97 502	166 687	162 746	118 141
	%	*71,2*	*62,7*	*65,7*	*74,6*
Einfacher Dienst	I	6 807	35 927	15 396	3 749
	W	5 009	18 034	8 146	2 722
	%	*73,6*	*50,2*	*52,9*	*72,6*

*) nur früheres Bundesgebiet

hobenen Dienst ist der Anteil von 14,6% auf 15,6% gestiegen.

Diese noch geringen Anteilswerte dürfen jedoch nicht über die absoluten Zahlen hinwegtäuschen. So hat sich die Zahl der Beamtinnen des höheren Dienstes innerhalb von zwei Jahren von 2 098 um 616 auf 2 714 erhöht; dies ist eine Steigerung um 29,4 %. Im gehobenen Dienst stieg die entsprechende Zahl von 15 523 um 796 auf 16 319; die Steigerung beträgt hier 5,1 %. Im Angestelltenverhältnis lagen die Zuwachsraten im höheren Dienst niedriger (17,0 %), im gehobenen Dienst höher (12,0 %).

Es dürfte davon auszugehen sein, daß der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung auch in den nächsten Jahren kontinuierlich steigen wird. Allerdings wird sich die Entwicklung verlangsamen, weil die Einstellungen infolge der Stelleneinsparungen geringer sein werden als in den Vorjahren.

2.2 Analyse der Frauenanteile

Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist in den einzelnen Bereichen der Bundesverwaltung recht unterschiedlich.

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes waren z. B. zum 30. Juni 1994 bei den Bundesbehörden und Bundesgerichten 114 233 (31,3%), beim Bundeseisenbahnvermögen 7334 (5,7 %) und bei der Deutschen Bundespost 251 927 (41,6 %) Frauen beschäftigt. Bei den Bundesbehörden und Bundesgerichten hat der Frauenanteil gegenüber 1992 zugenommen. Beim Bundeseisenbahnvermögen war der Anteil erheblich geringer als zuvor bei der Deutschen Bundesbahn/Reichsbahn. Bei der Deutschen Bundespost ist er nahezu unverändert geblieben.

Die Deutsche Bundespost beschäftigt besonders viele Frauen sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitkräften. Am 30. Juni 1994 betrug die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen 144 569 und die der teilzeitbeschäftigten Frauen 107 358.

Die Gliederung der weiblichen Beschäftigten nach dem Dienstverhältnis ergibt, daß am 30. Juni 1994 105 237 Frauen in einem Beamtenverhältnis standen; 142 433 waren Angestellte und 125 824 waren Arbeiterinnen. Bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl war der Frauenanteil bei den Angestellten mit 66,5 % gegenüber 37,5 % bei den Arbeitern und 19,2 % bei den Beamten besonders hoch. 1992 lagen die Anteile jeweils niedriger (Beamte 18,4 %; Angestellte: 51,1 %; Arbeiter: 29,1 %).

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Beschäftigungsbereichen einerseits und in den Status- und Laufbahngruppen andererseits ist sehr unterschiedlich. 1994 lag er zwischen 0,6 % bei den Beamten des einfachen Dienstes des Bundeseisenbahnvermögens und bei den Angestellten der Deutschen Bundespost (mittlerer Dienst: 86,2 %; einfacher Dienst: 87,9 %).

Diese Spannbreite und die Veränderungen bei der Bahn lassen es erforderlich erscheinen, die einzelnen Bereiche getrennt darzustellen und zu erläutern.

2.3 Analyse der Frauenanteile nach einzelnen Bereichen

Bundesbehörden und Bundesgerichte

Die Tabellen 4 a und 4 b zeigen die Entwicklung der Zahl der Beamten und Angestellten bei Bundesbehörden und Gerichten gegliedert nach Laufbahngruppen.

Der Frauenanteil bei den Beamten ist danach relativ niedrig (14,1 %) und bei den Angestellten relativ hoch (60,2 %). Dieser strukturelle Unterschied wirkt sich naturgemäß auch auf die Laufbahngliederung aus. Generell ist festzustellen, daß der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen im Zeitraum 1991 bis 1994 gestiegen ist; lediglich bei den Angestellten des einfachen Dienstes ist der Anteil gefallen (1994: 72,5 %).

Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst ist inzwischen auf 12,4 % gestiegen, liegt aber immer noch unter dem Durchschnitt der Beamtinnen aller Laufbahngruppen von 14,1 %. Im gehobenen Dienst ist der Anteil von 16,7 % (1992) auf 18,8 % gestiegen.

Das Haupteinsatzgebiet der Frauen im Angestelltenverhältnis liegt bei Tätigkeiten des mittleren Dienstes. 1994 waren 84,4 % der weiblichen Angestellten in Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes eingestuft; der Frauenanteil liegt hier bei 66,8 %. Im Bereich des höheren (28,2 %) und des gehobenen Dienstes (36,7 %) liegen die Frauenanteile bei den Beschäftigten im Angestelltenverhältnis deutlich über denen im Beamtenverhältnis.

Die Tabellen 5 a und 5 b zeigen die Entwicklung gesondert für die obersten Bundesbehörden. Die Zahl der Beamtinnen im höheren Dienst ist innerhalb von zwei Jahren von 685 um 144 auf 829 gestiegen; dies ist eine Steigerung um 21,0 %, die allerdings vor dem Hintergrund der vergleichsweise niedrigen Ausgangsbasis zu sehen ist. Im gehobenen Dienst stieg die Zahl von 741 um 216 auf 957; hier betrug die Steigerung 29,1 %.

Zur Entwicklung in den nachgeordneten Bundesbehörden und den Bundesgerichten wird auf die nachfolgenden Tabellen 5 c und 5 d verwiesen.

Tabelle 4a

Beamte und Richter bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	115 267	124 244	131 524	132 420
	W	12 087	15 076	17 054	18 674
	%	*10,5*	*12,1*	*13,0*	*14,1*
Höherer Dienst	I	16 999	17 856	18 591	19 081
	W	1 450	1 733	2 122	2 361
	%	*8,5*	*9,7*	*11,4*	*12,4*
Gehobener Dienst	I	36 663	39 242	40 319	40 560
	W	5 985	6 532	7 180	7 638
	%	*16,3*	*16,7*	*17,8*	*18,8*
Mittlerer Dienst	I	58 186	63 675	69 062	69 218
	W	4 506	6 632	7 504	8 379
	%	*7,7*	*10,4*	*10,9*	*12,1*
Einfacher Dienst	I	3 419	3 471	3 552	3 561
	W	146	179	248	296
	%	*4,3*	*5,2*	*7,0*	*8,3*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 4b

Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	103 402	131 269	124 833	123 955
	W	59 771	75 821	74 385	74 576
	%	*57,8*	*57,8*	*59,6*	*60,2*
Höherer Dienst	I	4 683	7 407	7 430	7 062
	W	1 194	2 006	2 032	1 994
	%	*25,5*	*27,1*	*27,4*	*28,2*
Gehobener Dienst	I	12 490	19 005	19 035	18 889
	W	3 578	6 235	6 850	6 931
	%	*28,7*	*32,8*	*36,0*	*36,7*
Mittlerer Dienst	I	82 329	99 797	94 031	94 300
	W	52 321	63 799	62 335	62 966
	%	*63,6*	*63,9*	*66,3*	*66,8*
Einfacher Dienst	I	3 900	5 060	4 337	3 704
	W	2 678	3 781	3 168	2 685
	%	*68,7*	*74,7*	*73,1*	*72,5*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 5a

Beamte und Richter bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	12 623	13 245	13 891	13 822
	W	1 591	1 888	2 238	2 317
	%	*12,6*	*14,3*	*16,1*	*16,8*
Höherer Dienst	I	5 389	5 709	5 947	5 938
	W	570	685	793	829
	%	*10,6*	*12,0*	*13,3*	*14,0*
Gehobener Dienst	I	4 109	4 374	4 657	4 664
	W	611	741	911	957
	%	*14,9*	*16,9*	*19,6*	*20,5*
Mittlerer Dienst	I	2 060	2 105	2 205	2 147
	W	344	395	455	443
	%	*16,7*	*18,8*	*20,6*	*20,6*
Einfacher Dienst	I	1 065	1 057	1 082	1 073
	W	66	67	79	88
	%	*6,2*	*6,3*	*7,3*	*8,2*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 5b

Angestellte bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	8 565	11 139	10 465	10 054
	W	5 964	7 570	7 206	6 999
	%	*69,6*	*68,0*	*68,9*	*69,6*
Höherer Dienst	I	837	1 278	1 168	1 098
	W	303	456	428	403
	%	*36,2*	*35,7*	*36,6*	*36,7*
Gehobener Dienst	I	1 452	2 342	2 066	1 902
	W	811	1 218	1 100	1 023
	%	*55,9*	*52,0*	*53,2*	*53,8*
Mittlerer Dienst	I	5 968	7 109	6 853	6 757
	W	4 724	5 652	5 479	5 428
	%	*79,2*	*79,5*	*80,0*	*80,3*
Einfacher Dienst	I	308	410	378	297
	W	126	244	199	145
	%	*40,9*	*59,5*	*52,7*	*48,8*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 5c

Beamte und Richter bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	102 644	110 999	117 633	118 598
	W	10 495	13 188	14 816	16 357
	%	*10,2*	*11,9*	*12,6*	*13,8*
Höherer Dienst	I	11 610	12 147	12 644	13 143
	W	880	1 048	1 329	1 532
	%	*7,6*	*8,6*	*10,5*	*11,7*
Gehobener Dienst	I	32 554	34 868	35 662	35 896
	W	5 373	5 791	6 269	6 681
	%	*16,5*	*16,6*	*17,6*	*18,6*
Mittlerer Dienst	I	56 126	61 570	66 857	67 071
	W	4 162	6 237	7 049	7 936
	%	*7,4*	*10,1*	*10,5*	*11,8*
Einfacher Dienst	I	2 354	2 414	2 470	2 488
	W	80	112	169	208
	%	*3,4*	*4,6*	*6,8*	*8,4*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 5d

Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	94 837	120 130	114 368	113 901
	W	53 807	68 251	67 179	67 577
	%	*56,7*	*56,8*	*58,7*	*59,3*
Höherer Dienst	I	3 846	6 129	6 262	5 964
	W	891	1 550	1 604	1 591
	%	*23,2*	*25,3*	*25,6*	*26,7*
Gehobener Dienst	I	11 038	16 663	16 969	16 987
	W	2 767	5 017	5 750	5 908
	%	*25,1*	*30,1*	*33,9*	*34,8*
Mittlerer Dienst	I	76 361	92 688	87 178	87 543
	W	47 597	58 147	56 856	57 538
	%	*62,3*	*62,7*	*65,2*	*65,7*
Einfacher Dienst	I	3 592	4 650	3 959	3 407
	W	2 552	3 537	2 969	2 540
	%	*71,1*	*76,1*	*75,0*	*74,6*

*) nur früheres Bundesgebiet

Deutsche Bundesbahn/Deutsche Reichsbahn/Bundeseisenbahnvermögen

Die nachstehenden Tabellen 6 a und 6 b zeigen die Entwicklung im Bereich der Bahn. Wegen der Umstrukturierung wird auf eine Bewertung der Zahlen verzichtet.

Tabelle 6a

Beamte bei der Deutschen Bundes-/Reichsbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994 **)
Beamte und Richter insgesamt	I	138 738	132 526	127 974	122 194
	W	6 691	7 049	6 779	6 651
	%	*4,8*	*5,3*	*5,3*	*5,5*
Höherer Dienst	I	1 728	1 671	1 663	1 595
	W	54	54	51	53
	%	*3,1*	*3,2*	*3,1*	*3,3*
Gehobener Dienst	I	19 510	19 303	19 086	18 435
	W	1 099	1 159	1 147	1 105
	%	*5,6*	*6,0*	*6,0*	*6,0*
Mittlerer Dienst	I	104 755	100 302	97 774	94 493
	W	5 471	5 782	5 532	5 449
	%	*5,2*	*5,8*	*5,7*	*5,8*
Einfacher Dienst	I	12 745	11 250	9 451	7 671
	W	67	54	49	44
	%	*0,5*	*0,5*	*0,5*	*0,6*

*) nur früheres Bundesgebiet
**) Bundeseisenbahnvermögen

Tabelle 6b

Angestellte bei der Deutschen Bundes-/Reichsbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994 **)
Angestellte insgesamt	I	6 863	128 818	115 250	575
	W	4 010	52 563	49 218	376
	%	*58,4*	*40,8*	*42,7*	*65,4*
Höherer Dienst	I	280	1 204	2 216	60
	W	54	218	348	34
	%	*19,3*	*18,1*	*15,7*	*56,7*
Gehobener Dienst	I	778	16 398	22 008	163
	W	258	5 200	6 835	69
	%	*33,2*	*31,7*	*31,1*	*42,3*
Mittlerer Dienst	I	5 626	83 720	80 186	350
	W	3 560	35 858	37 242	271
	%	*63,3*	*42,8*	*46,4*	*77,4*
Einfacher Dienst	I	179	27 496	10 840	2
	W	138	11 287	4 793	2
	%	*77,1*	*41,1*	*44,2*	*100*

*) nur früheres Bundesgebiet
**) Bundeseisenbahnvermögen

Deutsche Bundespost

Die beiden nachstehenden Tabellen 7 a und 7 b zeigen die Entwicklung bei der Deutschen Bundespost. Die Zahl der bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Frauen war schon immer beachtlich groß. Sie ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. 1994 waren 251 927 Frauen bei der Deutschen Bundespost beschäftigt; das entspricht einem Anteil von 41,6 % an der Gesamtzahl der dort Beschäftigten und einem Anteil von 67,5 % aller Frauen im Bundesdienst.

41,7 % der Frauen der Post sind Arbeiterinnen, es folgen anteilmäßig die Beamtinnen (31,7 %) und die Angestellten (26,6 %).

Tabelle 7a

Beamte bei der Deutschen Bundespost nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	314 716	309 410	306 794	293 625
	W	80 817	81 793	83 447	79 907
	%	*25,7*	*26,4*	*27,2*	*27,2*
Höherer Dienst	I	3 040	3 302	3 412	3 346
	W	254	311	312	298
	%	*8,4*	*9,4*	*9,1*	*8,9*
Gehobener Dienst	I	46 315	47 801	48 007	45 717
	W	7 329	7 828	8 012	7 573
	%	*15,8*	*16,4*	*16,7*	*16,6*
Mittlerer Dienst	I	159 595	159 419	160 110	154 169
	W	59 871	60 712	62 358	59 898
	%	*37,5*	*38,1*	*39,0*	*38,9*
Einfacher Dienst	I	105 766	98 888	95 265	90 393
	W	13 363	12 942	12 765	12 138
	%	*12,6*	*13,1*	*13,4*	*13,4*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 7b

Angestellte bei der Deutschen Bundespost nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	55 826	96 335	95 087	88 434
	W	44 926	75 118	73 236	66 999
	%	*80,5*	*78,0*	*77,0*	*75,8*
Höherer Dienst	I	723	1 074	2 681	3 531
	W	112	232	621	845
	%	*15,5*	*21,6*	*23,2*	*23,9*
Gehobener Dienst	I	3 865	10 044	19 344	21 646
	W	1 312	5 199	9 684	11 602
	%	*34,0*	*51,8*	*50,1*	*53,6*
Mittlerer Dienst	I	48 519	81 855	72 860	63 224
	W	41 318	66 728	62 758	54 523
	%	*85,2*	*81,5*	*86,1*	*86,2*
Einfacher Dienst	I	2 719	3 362	202	33
	W	2 184	2 959	173	29
	%	*80,3*	*88,0*	*85,6*	*87,9*

*) nur früheres Bundesgebiet

2.4 Analyse der Frauenanteile nach Gruppen

Laufbahngruppen

Von den 247 670 Beamtinnen, Richterinnen und weiblichen Angestellten im unmittelbaren Bundesdienst, für die die Laufbahngliederung vorliegt, gehörten 1994 2,3 % dem höheren, 14,1 % dem gehobenen, 77,5 % dem mittleren und 6,1 % dem einfachen Dienst an. Bei den Männern ist die entsprechende Verteilung 5,7 %, 21,6 %, 55,3 % und 17,5 %.

Es ist festzustellen, daß die Frauen im Bundesdienst schwerpunktmäßig im mittleren Dienst beschäftigt sind. In dieser Laufbahngruppe liegt der Frauenanteil erheblich über dem Gesamtdurchschnitt. Im Durchschnitt erhält nur eine von sechs Frauen Bezüge, die sich nach einer Besoldungs- oder Vergütungsgruppe des höheren und gehobenen Dienstes richtet. Bei den Männern ist diese Relation merklich günstiger. Aufgrund der geschilderten Personalentwicklung hat sich der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen gegenüber dem Berichtszeitraum 1989 – 1991 erhöht. Vergleicht man die Besetzung der einzelnen Laufbahngruppen mit Frauen bei Beamten und Angestellten, so wird ein deutlich höherer Frauenanteil bei den Angestellten in allen Laufbahngruppen, insbesondere auch im höheren und gehobenen Dienst sichtbar (siehe Tabellen 2 und 3).

Besoldungs-, Vergütungs-, Lohngruppen

Weiter Aufschluß über die Beschäftigungssituation von Frauen im Bundesdienst, insbesondere über die berufliche Karriere gibt die Gliederung nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Sie zeigt, daß vollzeitbeschäftigte Frauen in den unteren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen (den sogenannten Eingangsämtern) stärker und in den Beförderungsämtern, insbesondere in Spitzenämtern, schwächer vertreten sind. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen.

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in der Bundesverwaltung betrug 1994:

im höheren Dienst durchschnittlich	10,2 %
im Eingangsamt A 13	26,5 %
in A 16 und in den B-Gruppen	4,1 %
im gehobenen Dienst durchschnittlich	13,9 %
im Eingangsamt A 9 bei	37,5 %
im Spitzenamt A 13 „S"	4,0 %

Ähnliche Strukturen sind auch bei den Angestellten festzustellen.

Der Schluß liegt nahe, daß Frauen in ihrem beruflichen Werdegang gegenüber Männern benachteiligt werden. Es muß jedoch berücksichtigt werden, daß Spitzenfunktionen von berufserfahrenen Beamtinnen und Beamten wahrgenommen und daher erst im höheren Lebensalter erreicht werden; insofern hat auch die Altersstruktur der Beamtinnen im Bundesdienst Einfluß auf die Zahl der Beamtinnen in Spitzenfunktionen.

Über die Hälfte der Frauen (51 %) gehört den Geburtsjahrgängen 1959 und jünger an. Bei den Männern ist weniger als ein Drittel in dieser Altersgruppe. Bei den Beamten ist dieser Unterschied noch ausgeprägter. Hier sind 62 % der Frauen und nur ein Viertel der Männer in der o. g. Altersgruppe vertreten.

Die Altersgruppen der vollzeitbeschäftigten Frauen wiesen bei den Geburtsjahrgängen 1969 und jünger die höchsten Besetzungszahlen auf. In dieser Altersgruppe ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 45,6 % beinahe doppelt so hoch wie der Gesamtdurchschnitt (24,7 %). In der Altersgruppe der Geburtsjahrgänge 1959 bis 1968 liegt er mit 32,4 % noch über dem Durchschnitt und geht dann bis auf 7,8 % beim Geburtsjahr 1930 zurück.

Bei den Beamten des höheren Dienstes der Bundesbehörden waren beispielsweise in den Geburtsjahrgängen 1930 bis 1948 jeweils nur 2,1 % bis 8,2 % Frauen vertreten. In den folgenden Jahrgängen steigen die Anteile auf höhere Werte und erreichen z. B. beim Geburtsjahrgang 1951 12,9 %, beim Geburtsjahr 1957 21,2 %, beim Geburtsjahrgang 1962 35,6 % und beim Geburtsjahrgang 1963 42,6 %.

Es ist auch zu berücksichtigen, daß Frauen häufig andere Berufsverläufe aufweisen als Männer. Noch immer liegt die Hauptverantwortung für die familiären Aufgaben, insbesondere für Kinderziehung und -betreuung, aber auch für die Hausarbeit, überwiegend bei den Frauen. Wegen der familiären Aufgaben geben viele Frauen die Berufstätigkeit auf bzw. unterbrechen diese oder nehmen eine Teilzeitbeschäftigung auf. Dies führt dazu, daß Frauen im Vergleich zu Männern über ein entsprechend niedrigeres Dienstalter verfügen, das bei der Besetzung von Beförderungsämtern als Kriterium mit herangezogen werden kann.

Der mit höherem Lebensalter abnehmende Anteil der Frauen bei den Vollzeitbeschäftigten dürfte damit im wesentlichen zwei Ursachen haben. Zum einen sind in früheren Jahren bedeutend weniger Frauen in den Bundesdienst eingetreten, zum anderen nimmt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in den Altersgruppen ab, in denen viele Frauen aus familiären Gründen ihre Berufstätigkeit zeitlich einschränken oder unterbrechen. Dies wird auch an den starken Besetzungszahlen der entsprechenden Altersgruppen bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich. Beides wirkt sich auf die berufliche Karriere von Frauen im Bundesdienst aus.

2.5 Gründe für den Anstieg des Frauenanteils

Die bisherigen Ausführungen und die Tabellen 1 bis 7 b zeigen, daß der Anstieg des Anteils der Frauen in der Bundesverwaltung insbesondere eine Folge der vermehrten Einstellung von Frauen ist.

Damit hat sich eine Entwicklung fortgesetzt. Der hohe Anteil der Frauen an den in Ausbildung befindlichen Beamten und Angestellten, der sich aus den nachstehenden Tabellen 8 a und 8 b ergibt, läßt erwarten, daß der Frauenanteil weiter steigen wird.

Die Entwicklung der Ausbildungszahlen ist seit 1992 allerdings nicht einheitlich. Bei der Ausbildung von Beamten des höheren und des gehobenen Dienstes sind die Anteile gestiegen, während sie bei den Beamten des mittleren Dienst rückläufig sind.

Tabelle 8a

Beamte in der Ausbildung im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	18 404	18 762	17 335	14 045
	W	8 290	8 744	7 972	5 698
	%	*45,0*	*46,6*	*46,0*	*40,6*
Höherer Dienst	I	424	412	347	235
	W	80	85	68	50
	%	*18,9*	*20,6*	*19,6*	*21,3*
Gehobener Dienst	I	6 896	6 718	6 171	4 857
	W	2 743	2 666	2 566	1 987
	%	*39,8*	*39,7*	*41,6*	*40,9*
Mittlerer Dienst	I	11 060	11 614	10 735	8 887
	W	5 461	5 986	5 313	3 639
	%	*49,4*	*51,5*	*49,5*	*41,0*
Einfacher Dienst	I	24	18	82	66
	W	6	7	25	22
	%	*25,0*	*38,9*	*30,5*	*33,3*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 8b

Angestellte in der Ausbildung im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	2 260	2 272	2 234	2 265
	W	1 778	1 770	1 628	1 546
	%	*78,7*	*77,9*	*72,9*	*68,3*
Höherer Dienst	I	5	5	2	6
	W	4	3	1	3
	%	*80,0*	*60,0*	*50,0*	*50,0*
Gehobener Dienst	I	0	0	0	0
	W	0	0	0	0
	%	–	–	–	–
Mittlerer Dienst	I	2 251	2 263	2 227	2 259
	W	1 770	1 765	1 625	1 543
	%	*78,6*	*78,0*	*73,0*	*68,3*
Einfacher Dienst	I	4	4	5	0
	W	4	2	2	0
	%	*100*	*50,0*	*40,0*	–

*) nur früheres Bundesgebiet

Die Zahl der Zugänge von Frauen bei den Beamten und Anstellten, die über der bei den Abgängen liegt, trägt ebenfalls zu einer Zunahme des Frauenanteils bei. Die nachstehenden Tabellen 9 a bis 10 b belegen dies für den Bereich der Beamten und Angestellten bei den obersten Bundesbehörden.

Lediglich bei den Angestellten des gehobenen Dienstes lagen die Abgänge im Jahre 1994 über den Zugängen.

Tabelle 9a

Zugänge von Beamten und Richtern bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Höherer Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	460	435	356	299
	W	90	96	84	56
	%	*19,6*	*22,1*	*23,6*	*18,7*
Gehobener Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	377	520	362	177
	W	83	143	123	58
	%	*22,0*	*27,5*	*34,0*	*32,8*
Mittlerer und einfacher Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	217	225	239	153
	W	66	91	67	50
	%	*30,4*	*40,4*	*28,0*	*32,7*
Vollzeitbeschäftigte Beamte insgesamt	I	1 054	1 180	957	629
	W	239	330	274	164
	%	*22,7*	*28,0*	*28,6*	*26,1*
Teilzeitbeschäftigte Beamte	I	7	17	23	6
	W	7	17	22	6
	%	*100*	*100*	*95,7*	*100*
Beamte insgesamt	I	1 061	1 197	980	635
	W	246	347	296	170
	%	*23,2*	*29,0*	*30,2*	*26,8*

Tabelle 9b

Abgänge von Beamten und Richtern bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Höherer Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	360	404	409	351
	W	39	35	53	33
	%	*10,8*	*8,7*	*13,0*	*9,4*
Gehobener Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	241	268	247	193
	W	25	36	31	30
	%	*10,4*	*13,4*	*12,6*	*15,5*
Mittlerer und einfacher Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	162	169	182	189
	W	13	34	41	29
	%	*8,0*	*20,1*	*22,5*	*15,3*
Vollzeitbeschäftigte Beamte insgesamt	I	763	841	838	733
	W	77	105	125	92
	%	*10,1*	*12,5*	*14,9*	*12,6*
Teilzeitbeschäftigte Beamte	I	1	2	5	7
	W	1	2	5	4
	%	*100*	*100*	*100*	*57,1*
Beamte insgesamt	I	764	843	843	740
	W	78	107	130	96
	%	*10,2*	*12,7*	*15,4*	*13,0*

Tabelle 10a

Zugänge von Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Höherer Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	326	284	190	122
	W	80	113	67	42
	%	*24,5*	*39,8*	*35,3*	*34,4*
Gehobener Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	122	194	90	123
	W	65	76	35	52
	%	*53,3*	*39,2*	*38,9*	*42,3*
Mittlerer und einfacher Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	544	746	600	379
	W	382	624	481	316
	%	*70,2*	*83,7*	*80,2*	*83,4*
Vollzeitbeschäftigte Angestellte insgesamt	I	992	1 224	880	624
	W	527	813	583	410
	%	*53,1*	*66,4*	*66,3*	*65,7*
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	I	104	123	120	61
	W	80	115	104	50
	%	*76,9*	*93,5*	*86,7*	*82,0*
Angestellte insgesamt	I	1 096	1 347	1 000	685
	W	607	928	687	460
	%	*55,4*	*68,9*	*68,7*	*67,2*

Tabelle 10b

Abgänge von Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Höherer Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	67	118	145	85
	W	24	38	44	29
	%	*35,8*	*32,2*	*30,3*	*34,1*
Gehobener Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	68	210	133	83
	W	41	78	54	43
	%	*60,3*	*37,1*	*40,6*	*51,8*
Mittlerer und einfacher Dienst (Vollzeitbeschäftigte)	I	337	539	463	273
	W	216	414	337	182
	%	*64,1*	*76,8*	*72,8*	*66,7*
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	I	472	867	741	441
	W	281	530	435	254
	%	*59,5*	*61,1*	*58,7*	*57,6*
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	I	49	67	62	42
	W	31	61	52	31
	%	*63,3*	*91,0*	*83,9*	*73,8*
Angestellte insgesamt	I	521	934	803	483
	W	312	591	487	285
	%	*59,9*	*63,3*	*60,7*	*59,0*

2.6 Frauen als Beamtinnen und Angestellte

Die in der Bundesverwaltung beschäftigten Frauen sind seit Jahren bei den Beamten geringer und bei den Angestellten stärker vertreten. Auch im höheren Dienst werden im Verhältnis zu ihrer Gesamtzahl seit jeher mehr Frauen im Angestelltenverhältnis beschäftigt, als dies bei den Männern der Fall ist. Dieser Trend hält an, wie die Angaben der Tabellen 9 a und 10 a darlegen.

Generell ist festzustellen, daß der Anteil der Frauen bei den Beamten und Angestellten während des Berichtszeitraums erneut zugenommen hat.

3. Einstellungspraxis

Um den Anteil der Frauen insbesondere in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind, kommt der Einstellungspraxis eine Schlüsselfunktion zu. Dies gilt vorrangig für die Nachwuchsgewinnung im gehobenen und höheren Dienst der Bundesverwaltung. Die Einstellungspraxis – Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren – ist deshalb so zu gestalten, daß Frauen angesprochen und ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben und unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleiche Chancen zur Einstellung sowie zum beruflichen Aufstieg in Leitungsfunktionen haben. Die statistische Erfassung der Bewerbungen und Einstellungen soll Hinweise darauf geben, in welchem Verhältnis Frauen zu ihren Bewerbungen eingestellt werden.

3.1 Stellenausschreibungen

„Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind" (Nummer 1 der Richtlinie).

Grundsätzlich sind freie Stellen für Männer und Frauen auszuschreiben, sofern dem keine sachlichen Gründe im Sinne des § 611 a BGB entgegenstehen. Darüber hinaus sollen die Stellenausschreibungen so formuliert sein, daß Frauen motiviert werden, sich insbesondere für Bereiche zu bewerben, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind. § 8 Abs. 3 des Bundesbeamtengesetzes und § 4 Abs. 3 der Bundeslaufbahnverordnung enthalten für Bundesbeamte entsprechende Regelungen.

A. Oberste Bundesbehörden

Sprachliche Gestaltung

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen achten alle Ressorts darauf, daß Männer und Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Verwendung der weiblichen und männlichen Berufsbezeichnung – z. B. Referentin/Referent – ist zur Regelform geworden. Unter frauenpolitischem Aspekt ist diese Ausschreibungsweise vor den auch noch gebräuchlichen Arten der Klammer- und Bindestrichlösungen (Referenten(innen), Referenten/innen) eindeutig der Vorzug zu geben, da so die tatsächlich gleiche Ansprache von Männern und Frauen am deutlichsten wird.

Gezielte Aufforderung von Frauen

Einige Ressorts heben in ihren Stellenausschreibungen ausdrücklich hervor, daß sie Bewerbungen von Frauen besonders begrüßen würden. Die Ausschreibungstexte enthalten dann z. B. folgende Formulierungen: „Die Verwaltung hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt und ist deshalb in diesem Bereich, in dem der Anteil weiblicher Beschäftigter bislang nur gering ist, besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert." (BT) oder „Bewerbungen von Frauen werden begrüßt" bzw. „besonders begrüßt", (BMU).

Ganz überwiegend gab es nur bei externen Stellenausschreibungen eine besondere Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, während dies in internen Stellenausschreibungen nicht erfolgte.

Ausschreibung nur für Frauen/Männer

Im Berichtszeitraum gab es immer noch vereinzelt Ausschreibungen, die sich ausschließlich an Frauen richteten. Hierbei handelt es sich zumeist um interne Ausschreibungen von Stellen im Vorzimmerbereich.

Diese Art der Ausschreibungen entsprechen nicht der Richtlinie. Auch Stellen im Sekretariatsbereich oder Stellen, die sich überwiegend mit den Belangen von Frauen befassen, sind gleichermaßen für Frauen und Männer auszuschreiben. Männer und Frauen sollen in allen Bereichen gleiche Zugangschancen haben.

Hinweise auf Möglichkeiten der Teilzeitarbeit

Im Berichtszeitraum gab es von fast allen Ressorts Hinweise darauf, daß für die ausgeschriebene Stelle

auch Teilzeitarbeit möglich ist. Dies ist auf das erklärte Ziel der Bundesregierung zurückzuführen, Teilzeitarbeit zu fördern, wie dies im Beschluß der Bundesregierung vom 8. Juni 1994 zur weiteren Förderung der Teilzeitarbeit niedergelegt ist.

Während einige Ressorts grundsätzlich alle Stellen mit dem Hinweis versehen, daß Teilzeitarbeit möglich sei, wurde zum Teil von einem solchen Hinweis abgesehen, wenn die ausgeschriebene Stelle wegen der Besonderheit der Tätigkeit nicht für Teilzeitarbeit geeignet gehalten wurde, insbesondere wenn die Tätigkeit mit häufigen Dienstreiseverpflichtungen verbunden ist (BRH) oder Teilzeitarbeit wegen der Besonderheiten des Auslandsdienstes auch aus Gründen der Arbeitsorganisation und der Kostenbelastung nicht für praktikabel gehalten wird (AA) oder in ganz besonderen Ausnahmefällen mit extremen, insbesondere mehrwöchigen, Auslandsdienstreisen verbunden ist (BMA).

Die Bereitschaft der Ressorts, Stellenausschreibungen auch im Vorgesetzten- und Leitungsbereich mit dem Hinweis der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zu versehen, hat sich zwar im Berichtszeitraum verstärkt. So waren ausgeschriebene Stellen im Vorgesetzten- und Leitungsbereich im BMFSFJ, BT, BK, BMF, BMVg, BMA, BMV mit einem solchen Hinweis versehen; von anderen Ressorts wurde indessen bewußt auf diesen Hinweis verzichtet. Die Gründe für den Verzicht auf einen solchen Hinweis sind unterschiedlich. Beispielsweise wies ein Ressort darauf hin, daß im Berichtszeitraum die Aufgabenstellung der ausgeschriebenen Referatsleiterdienstposten eine Teilzeittätigkeit nicht zuließ (BMWi).

Ein Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird vereinzelt – immer noch – nur in Ausschreibungen im Bereich des Schreibdienstes gegeben (BPr, BRH).

Aus frauenpolitischer Sicht ist es notwendig, den Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nicht nur bei den bislang Frauen vorbehaltenen Beschäftigungsbereichen hinzuzufügen, sondern gerade auch bei gehobenen und höheren Positionen. Die in den Ressorts vorhandene Bereitschaft, auch in höherwertigen Funktionen Teilzeitarbeit zuzulassen, sollte grundsätzlich in den Ausschreibungen deutlich zum Ausdruck kommen. Im Laufe des Berichtszeitraums – insbesondere im Jahr 1994 seit Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes – hat sich eine merkliche Änderung dahin gehend vollzogen, daß ein Großteil der Ressorts nunmehr auch Ausschreibungen für Vorgesetztenfunktionen mit dem entsprechenden Hinweis auf Möglichkeit der Teilzeitarbeit versieht.

B. Nachgeordneter Bereich

Nach Angaben der Behörden wurden die Stellenausschreibungen fast durchgängig „geschlechtsneutral" formuliert bzw. die männliche als auch weibliche Form verwandt. Durch diese formale Gestaltung sehen die meisten Behörden im nachgeordneten Bereich hinreichend gewährleistet, daß auch Frauen zur Bewerbung aufgefordert würden; deshalb erübrige sich eine gezielte Ansprache. Diese Praxis entspricht indessen nicht den Regelungen des § 8 Abs. 3 des Bundesbeamtengesetzes und des § 4 Abs. 3 der Bundeslaufbahnverordnung, wonach Stellenausschreibungen so abzufassen sind, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern, wobei dies insbesondere für Stellen in Bereichen gilt, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Die künftige Praxis muß sich an diesen gesetzlichen Regelungen orientieren.

Positiv hervorzuheben sind

- die nachgeordneten Behörden des BMF, für die ein Erlaß festlegt, daß bei Stellen in den Bereichen, in denen Frauen gering vertreten sind, ein besonderer Zusatz aufzunehmen ist mit dem Inhalt, daß man an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert sei. Bei internen Ausschreibungen erfolgt dieser Zusatz insbesondere in Spezialbereichen (Zollfahndung, Betriebsprüfung und Informationstechnik), in denen es ebenfalls nur einen geringen Anteil von Frauen gibt.
- der nachgeordnete Bereich des BMV, bei dem Stellenausschreibungen grundsätzlich mit einer speziellen Aufforderung an Frauen versehen wird.

Ausschreibungen nur für Frauen/Männer

Die Einschränkung der Richtlinie, daß in sachlich begründbaren Fällen auch eine geschlechtsspezifische Ausschreibung erfolgen könne, korreliert vielfach mit traditionellen Vorstellungen über angemessene weibliche Tätigkeitsbereiche. Hierbei wird die Intention der Richtlinie verkannt. So wenden sich in Einzelfällen einige Behörden (z. B. BGS) bei der Besetzung von Stellen mit speziellen Funktionen – wie Reinigungskräften und Küchenpersonal – ausschließlich an Frauen, obwohl hier keine sachlichen Gründe für eine Ausgrenzung von Männern sprechen.

Hinweise auf Möglichkeiten der Teilzeitarbeit

Während im nachgeordneten Bereich des BMFSFJ seit 1990 grundsätzlich in allen Stellenausschreibungen auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen wurde, handhabten dies andere Behörden im Berichtszeitraum nicht in vergleichbarer Weise. Zum Teil wurde Teilzeitbeschäftigung nur in Bereichen angeboten, in denen Frauen ohnehin überrepräsentiert sind: Schreib- und Bürodienst, Bibliotheksdienst, Reinigungsdienst (Bundesfinanzhof, Bundesverwaltungsgericht, Bundesdisziplinargericht).

Im übrigen entsprechen die Gründe, weshalb nicht auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen worden ist, denen der obersten Bundesbehörden. Teilzeitbeschäftigung bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wurde im Berichtszeitraum nur sehr vereinzelt angeboten.

Ausnahmen:

- Die nachgeordneten Behörden des BMFSFJ, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BMA), die grundsätzlich bei allen Stellen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung erwähnen.
- Einige Behörden haben seit Mitte 1994 alle Stellenausschreibungen mit dem Zusatz der Teilzeitmöglichkeit versehen; (z. B. BMF, allerdings mit der Ausnahme hinsichtlich der Ausschreibungen für die Einstellung von Beamten auf Widerruf in den Vorbereitungsdienst; Bundesversicherungsamt (BMA), Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung (BMA), Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BMA).

3.2 Bewerbungen und Einstellungen

„Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und an den Neueinstellungen andererseits ist" (Nummer 4.1 der Richtlinie).

Die Bewerbungsstatistiken weisen die Gesamtzahl von Bewerbungen um Einstellung als Beamte, Angestellte oder Arbeiter in den verschiedenen Laufbahngruppen und aufgeteilt nach Frauen und Männern aus. In der Gegenüberstellung zu den Neueinstellungen in derselben Aufgliederung geben sie Aufschluß, in welchem Umfang der Frauenanteil an den Einstellungen von dem an den Bewerbungen abweicht.

A. Oberste Bundesbehörden

Bewerbungsstatistik

Die Bewerbungsstatistik umfaßt alle Bewerbungen eines Kalenderjahres, wobei auch sog. Initiativbewerbungen – ohne vorherige Ausschreibung – mit einbezogen sind. Die Aufgliederung erfolgt nach Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sowie nach höherem, gehobenem, mittlerem und einfachem Dienst. Hausinterne Bewerbungen waren nicht zu berücksichtigen, ebensowenig wie Bewerbungen von Beamtenanwärtern, Beamtenanwärterinnen und Auszubildenden, welche der jeweiligen Laufbahn zuzurechnen waren. Aussagen über den Frauenanteil an dieser – bei den obersten Bundesbehörden insgesamt kleinen Gruppe – können also nicht gemacht werden.

Insgesamt ist bei der Auswertung der Bewerbungsstatistik zu berücksichtigen, daß die Ausschreibungen je nach Bedarf, daher unregelmäßig erfolgen. Die jährlichen Bewerbungszahlen für ein Ressort können deshalb stark schwanken.

Frauenanteil an den Bewerbungen

Während sich im Jahr 1993 insgesamt 13 386 Frauen (47,4 %) um eine Einstellung bei den obersten Bundesbehörden beworben haben, ging diese Zahl im Jahr 1994 auf 9 146 Frauen (40,7 %) zurück.

Das bedeutet gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum 1989 bis 1991 keine Zunahme des Frauenanteils an allen Bewerbungen.

In den Jahren 1992 und 1993 blieb der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum in etwa gleich, während im Jahr 1994 ein Rückgang um fast 7 Prozentpunkte zu verzeichnen war.

Im höheren Dienst hat der Frauenanteil bei den Bewerbungen zugenommen: 1994 37,6 %; 1991 32,9 %, im gehobenen Dienst ist er erheblich gestiegen: 1994 49,9 %; 1991 32,7 %. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen zurückgegangen. Er betrug 1994 64,7% und 1991 70,9%. Insbesondere bei den Bewerbungen um Einstellung in den einfachen Dienst liegt der Frauenanteil ganz erheblich unter dem des vorangegangenen Berichtszeitraums 1994 49,3%; 1991 67,7%.

Tabelle 11

Bewerbungen um Einstellung als Beamte oder Angestellte bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1992	1993	1994
Höherer Dienst insgesamt	I	11 833	11 203	6 528
	W	4 252	4 003	2 458
	%	*35,9*	*35,7*	*37,65*
Beamte	I	5 421	3 094	2 358
	W	1 894	1 772	695
	%	*34,9*	*57,3*	*29,5*
Angestellte	I	6 412	4 106	4 170
	W	2 358	2 231	1 763
	%	*36,8*	*54,3*	*42,3*
Gehobener Dienst insgesamt	I	6 412	7 202	5 104
	W	2 213	2 621	2 548
	%	*34,5*	*36,4*	*49,9*
Beamte	I	4 391	4 882	3 384
	W	1 372	1 721	1 731
	%	*31,2*	*35,3*	*51,2*
Angestellte	I	2 021	2 320	1 720
	W	841	900	817
	%	*41,6*	*38,8*	*47,5*
Mittlerer Dienst insgesamt	I	6 906	8 369	5 542
	W	4 734	6 120	3 587
	%	*68,5*	*73,1*	*64,7*
Beamte	I	2 213	1 689	1 337
	W	953	775	570
	%	*43,1*	*45,9*	*42,6*
Angestellte	I	4 693	6 680	4 205
	W	3 781	5 345	3 017
	%	*80,6*	*80,0*	*71,7*
Einfacher Dienst insgesamt	I	716	1 438	1 122
	W	347	642	553
	%	*48,5*	*44,6*	*49,3*
Beamte	I	117	209	63
	W	9	47	21
	%	*7,7*	*22,5*	*33,3*
Angestellte	I	599	1 229	1 059
	W	338	595	532
	%	*56,4*	*48,4*	*50,2*
Bewerbungen insgesamt	I	25 867	28 212	22 466
	W	11 546	13 386	9 146
	%	*44,6*	*47,4*	*40,7*

Tabelle 12

Einstellung von Beamten und Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1992	1993	1994
Höherer Dienst insgesamt	I	606	359	192
	W	199	103	58
	%	*32,8*	*28,7*	*30*
Beamte	I	401	158	113
	W	116	38	22
	%	*28,9*	*24,1*	*19*
Angestellte	I	205	98	79
	W	83	65	36
	%	*40,5*	*66,3*	*45,6*
Gehobener Dienst insgesamt	I	679	412	156
	W	256	156	71
	%	*37,7*	*37,9*	*45,5*
Beamte	I	500	244	120
	W	180	107	47
	%	*36,0*	*43,9*	*39,1*
Angestellte	I	179	168	36
	W	76	49	24
	%	*42,5*	*29,2*	*66,6*
Mittlerer Dienst insgesamt	I	665	555	252
	W	510	425	201
	%	*76,7*	*76,6*	*79,8*
Beamte	I	164	125	50
	W	72	59	24
	%	*43,9*	*47,2*	*48*
Angestellte	I	501	430	202
	W	438	366	177
	%	*87,4*	*85,1*	*87,6*
Einfacher Dienst insgesamt	I	97	89	63
	W	63	46	48
	%	*64,9*	*51,7*	*76,2*
Beamte	I	11	6	2
	W	1	0	0
	%	*9,1*	*0*	*0*
Angestellte	I	86	83	61
	W	62	46	48
	%	*72,1*	*55,4*	*78,7*
Einstellungen insgesamt	I	2 047	1 415	663
	W	1 028	730	378
	%	*50,2*	*51,6*	*57*

Frauenanteil an den Einstellungen

Während im Jahr 1992 noch 2 047 Frauen (50,2 %) eingestellt wurden, waren dies im Jahr 1993 730 Frauen (51,6 %) und im Jahr 1994 378 Frauen (57,5 %).

Die Zahl der Einstellungen insgesamt ist gegenüber dem Berichtszeitraum 1989 bis 1991 stark zurückgegangen:

1991 insgesamt 2 211/Frauen 1 116 (50,5 %)

1994 insgesamt 663/Frauen 378 (57 %).

Dagegen hat sich der Frauenanteil bei den Einstellungen erhöht. 1989 44,6 %; 1994 57,5 %.

Während der Frauenanteil bei den Einstellungen in den höheren Dienst ungefähr gleichgeblieben ist, 1991 30,9 % (239 Frauen); 1994 30 % (58 Frauen), hat sich der Anteil der eingestellten Frauen im gehobenen Dienst erhöht: 1991 38,8 % (231 Frauen); 1994 45,5 % (71 Frauen). Im mittleren Dienst ist nur ein geringer Anstieg des Frauenanteils bei den Einstellungen zu verzeichnen: 1991 76,7 % (580 Frauen); 1994 79,8 % (201 Frauen) und im einfachen Dienst entspricht der Frauenanteil bei den Einstellungen dem des vorangegangenen Berichtszeitraums 1991 76,7 % (66 Frauen); 1994 76,2% (48 Frauen).

Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen

Das Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen – die Einstellungsquote – betrug bei den Frauen 1992 8,9 %, 1993 5,4 % und 1994 4,1 %. Das heißt, etwa jede 24. Bewerbung einer Frau führte 1994 zu deren Einstellung. Die Einstellungsquote der Männer war im Berichtszeitraum deutlich geringer 1992 7,1 %; 1993 4,6 %; 1994 2,1 % (nur etwa jede 50. Bewerbung eines Mannes führte zu dessen Einstellung).

Dieses Bild relativiert sich, wenn man das Verhältnis von Einstellungen und Bewerbungen bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen betrachtet. Der Frauenanteil bei den Einstellungen für den höheren Dienst liegt nach wie vor unter dem der Bewerbungen (1994 Einstellungen 30 %, Bewerbungen 37,6 %). Beim gehobenen Dienst dagegen lag der Frauenanteil bei den Einstellungen weit über dem Anteil von Frauen bei Bewerbungen (1994: Einstellungen 45,5 %, Bewerbungen 27,5 %).

Auch im mittleren und einfachen Dienst lag der Frauenanteil bei den Einstellungen weit über dem der Bewerbungen von Frauen:

mittlerer Dienst 1994 Einstellungen 79,8 %, Bewerbungen 64,7 %

einfacher Dienst 1994 Einstellungen 76,2 %, Bewerbungen 49,3 %.

B. Nachgeordneter Bereich

Frauenanteil an den Bewerbungen

Im Jahr 1994 bewarben sich insgesamt 65 606 Frauen (47,7 %) um eine Einstellung bei nachgeordneten Bundesbehörden und bei Bundesgerichten. Der Frauenanteil an den Bewerbungen ist im Berichtszeitraum ungefähr gleichgeblieben (1992 47 %; 1993 48,4 %; 1994 47,7 %).

Auch bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen ungefähr gleichgeblieben (s. Tabelle 13).

Frauenanteil an den Einstellungen

Während im Jahr 1992 10 465 Frauen (56,7 %) bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten eingestellt wurden, waren dies im Jahr 1993 8 515 (51,1 %) und im Jahr 1994 4 461 (46,4 %). Die Zahl der Einstellungen insgesamt ist damit erheblich zurückgegangen, wobei auch die Einstellungen von Frauen prozentual abgenommen haben: 1992 Einstellungen insgesamt 18 458/Frauen 10 465 (56,7 %), 1994 Einstellungen insgesamt 9 607/Frauen 4 461 (46,4 %) vgl. Tabelle 14.

Der Frauenanteil bei den Einstellungen hat damit von 1992 56,7 % zu 1994 46,4 % um über 10 Prozentpunkte abgenommen. Insbesondere im mittleren und einfachen Dienst ist ein starker Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen, während der Anteil der Frauen bei Einstellungen im höheren und gehobenen Dienst ungefähr gleichgeblieben ist.

Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen

Die Einstellungsquote von Frauen bei nachgeordneten Behörden war im Berichtszeitraum in den Jahren 1992 und 1993 höher als die der Männer, während im Jahr 1994 eine etwas niedrigere Einstellungsquote bei Frauen zu verzeichnen war. 1992 führten 14,6 % der Bewerbungen von Frauen zu einer Einstellung (Männer: 9,9 %); 1993 waren es 11 % (Männer: 9,9 %), 1994 lag die Einstellungsquote von Frauen bei 6,8 % (Männer: 7,1 %).

Im Berichtszeitraum verbesserte sich vor allem im Jahr 1992 das Verhältnis des Frauenanteils an den Einstellungen zu dem an den Bewerbungen. Auf Frauen entfielen insgesamt 47 % der Bewerbungen und sogar 56,7 % der Einstellungen. 1993 lag der Frauenanteil bei den Einstellungen (51,1 %) noch über dem an den Bewerbungen (48,4 %), währenddessen im Jahr 1994 der Frauenanteil an den Einstellungen (46,4 %) unter dem der Bewerbungen (47,7 %) lag.

Während im höheren und gehobenen Dienst der Frauenanteil bei den Bewerbungen ungefähr dem bei den Einstellungen entspricht, lag der Frauenanteil bei den Einstellungen im mittleren Dienst 1994 unter dem der Bewerbungen. Eine erhebliche Diskrepanz – bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen und Bewerbungen – zeigt sich im einfachen Dienst (s. Tabelle 13 und 14).

Vergleicht man Bewerbungs- und Einstellungsanteile der Frauen bei obersten Bundesbehörden mit denen des nachgeordneten Bereichs im Jahre 1994, so sind bei den obersten Bundesbehörden die Frauenanteile an den Einstellungen im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst höher als im nachgeordneten Bereich. Im höheren Dienst sind sie ungefähr

Tabelle 13

Bewerbungen um Einstellung als Beamte oder Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1992	1993	1994
Höherer Dienst insgesamt	I	30 400	30 879	24 447
	W	8 320	8 835	7 116
	%	*27,4*	*28,6*	*29,1*
Beamte	I	6 536	6 465	6 322
	W	1 966	2 055	2 227
	%	*30,1*	*31,8*	*35,2*
Angestellte	I	23 864	24 414	18 125
	W	6 354	6 780	4 889
	%	*26,6*	*27,8*	*27,0*
Gehobener Dienst insgesamt	I	57 605	51 869	50 093
	W	23 827	23 160	21 893
	%	*41,4*	*44,7*	*43,7*
Beamte	I	29 778	35 221	33 069
	W	13 531	15 826	15 967
	%	*45,4*	*44,9*	*48,3*
Angestellte	I	27 827	22 648	17 024
	W	10 296	7 334	5 926
	%	*37,0*	*32,4*	*34,8*
Mittlerer Dienst insgesamt	I	54 978	56 818	50 088
	W	32 184	31 286	27 200
	%	*58,5*	*55,1*	*54,3*
Beamte	I	15 899	16 680	18 905
	W	7 122	7 047	8 509
	%	*44,8*	*42,2*	*45,0*
Angestellte	I	39 079	40 138	31 183
	W	25 062	24 239	18 691
	%	*64,1*	*60,3*	*59,9*
Einfacher Dienst insgesamt	I	9 295	20 077	12 799
	W	7 301	14 017	9 397
	%	*78,5*	*69,8*	*73,4*
Beamte	I	704	10 939	3 657
	W	154	6 794	1 959
	%	*21,9*	*62,1*	*53,6*
Angestellte	I	8 591	9 138	9 142
	W	7 147	7 223	7 438
	%	*83,2*	*79,0*	*81,4*
Bewerbungen insgesamt	I	152 278	159 634	137 427
	W	71 632	77 298	65 606
	%	*47,0*	*48,4*	*47,7*

Tabelle 14

Einstellung von Beamten und Angestellten bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1992	1993	1994
Höherer Dienst insgesamt	I	1 326	1 078	937
	W	414	427	276
	%	*31,2*	*39,6*	*29,5*
Beamte	I	449	413	306
	W	155	154	75
	%	*34,5*	*37,3*	*24,5*
Angestellte	I	877	665	631
	W	259	273	201
	%	*29,5*	*41,1*	*31,9*
Gehobener Dienst insgesamt	I	6 025	4 693	3 355
	W	2 704	2 075	1 429
	%	*44,9*	*44,2*	*42,6*
Beamte	I	3 122	2 633	1 670
	W	1 266	1 058	411
	%	*40,5*	*40,2*	*24,6*
Angestellte	I	2 903	2 060	1 685
	W	1 438	1 017	1 018
	%	*49,5*	*49,4*	*60,4*
Mittlerer Dienst insgesamt	I	9 212	8 233	4 341
	W	5 851	4 466	2 176
	%	*63,5*	*54,2*	*50,1*
Beamte	I	2 919	2 057	2 183
	W	1 294	675	651
	%	*44,3*	*32,8*	*29,8*
Angestellte	I	6 320	6 176	2 158
	W	4 557	3 791	1 525
	%	*72,1*	*61,4*	*70,7*
Einfacher Dienst insgesamt	I	1 895	2 660	974
	W	1 496	1 547	580
	%	*78,9*	*58,2*	*59,5*
Beamte	I	90	813	726
	W	24	656	396
	%	*26,7*	*80,7*	*54,5*
Angestellte	I	1 805	1 037	248
	W	1 472	891	184
	%	*81,5*	*85,9*	*74,2*
Einstellungen insgesamt	I	18 458	16 664	9 607
	W	10 465	8 515	4 461
	%	*56,7*	*51,1*	*46,4*

gleich. Bei den Frauenanteilen in bezug auf die Bewerbungen zeigt sich, daß bei den obersten Bundesbehörden sowohl im höheren, gehobenen und mittleren Dienst ein wesentlich höherer Anteil von Frauen an Bewerbungen als bei den nachgeordneten Behörden besteht, während allein im einfachen Dienst der Frauenanteil bei den Bewerbungen im nachgeordneten Bereich über dem der obersten Bundesbehörden liegt. Insgesamt ergibt die Analyse der Bewerbungsstatistik und der Einstellungen im nachgeordneten Bereich, daß in allen Laufbahngruppen ein Rückgang der Anteile von Frauen bei Einstellungen zu verzeichnen ist, während der Anteil der Frauen bei den Bewerbungen ungefähr dem bei den Einstellungen entspricht.

3.3 Auswahlverfahren

„Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich" (Nummer 2 der Richtlinie).

Um dieses Ziel zu erreichen kommt dem Auswahlverfahren entscheidende Bedeutung zu, zumal die Zahl der Bewerberinnen/Bewerber die der zu besetzenden Stellen um ein Vielfaches übersteigt. So bewarben sich 1994 allein für den höheren Dienst bei den obersten Bundesbehörden 6 528 Personen, von denen nur 192 eingestellt werden konnten, darunter waren 2.458 Bewerberinnen (37,7 %), von denen 58 (30 %) eingestellt wurden, im nachgeordneten Bereich bewarben sich 24 447 Personen, davon 7 116 Frauen (29,1 %), eingestellt wurden 937 Personen, davon 276 Frauen (29,5 %).

A. Oberste Bundesbehörden

Grundsätzlich gleichen sich die Auswahlverfahen in den Ressorts. Die Vorauswahl erfolgt aufgrund der vorgelegten schriftlichen Bewerbungsunterlagen, gegebenenfalls der Personalakten. Nach dem Prinzip der „Bestenauslese" wird eine Auswahl der geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) getroffen. Die so Ausgewählten werden dann zu persönlichen Vorstellungsgesprächen eingeladen, welche die Grundlage für die Endauswahl bilden (z. B. BMFSFJ, BMPT, BMA, BMI, BMG, BMU, BMJ). Bei mehreren Ressorts müssen die Bewerberinnen und Bewerber – insbesondere für den höheren Dienst – ein formalisiertes ein- oder mehrtägiges Auswahlverfahren durchlaufen, bestehend z. B. aus Diskussionsrunden (BMI), aus sogenannten Round-Table-Gesprächen (BMF), Eignungstests (BMJ) für Schreib- und Sprachendienst, standardisierte Auswahlverfahren (BR). Zum Teil erfolgt die Auswahl durch ein speziell zusammengesetztes Gremium oder einen Auswahlausschuß (AA, BMF).

Mitwirkung von Frauen

In fast allen Ressorts hängt die Mitwirkung von Frauen am Auswahlverfahren in erster Linie davon ab, ob bestimmte Funktionen in den Personalreferaten, Fachabteilungen oder in Auswahlkommissionen von Frauen wahrgenommen werden. In sechs Ressorts war eine Frau als Leiterin des Personalreferates an der Personalauswahl entscheidend beteiligt (AA, BMI, BMU, BMBau, BMPT, BRH).

In den Personalreferaten von acht Ressorts sind Referentinnen und Sachbearbeiterinnen beschäftigt, die an der Bewerberauswahl beteiligt sind (BMFSFJ, BR, BMJ, BMF, BMWi, BMA, BMPT, BMZ) und zum Teil mit der Wahrnehmung von Frauenbelangen ausdrücklich beauftragt wurden (BMWi).

Im BMJ leitete zu Beginn des Berichtszeitraumes eine Ministerialdirigentin die Unterabteilung ZB-Verwaltung und war in dieser Eigenschaft Vertreterin des für Personalsachen zuständigen Unterabteilungsleiters ZA-Verwaltung und des Leiters der Verwaltungsabteilung, wenn dieser und der Unterabteilungsleiter ZA abwesend waren. Im BML erfolgt die Entscheidung über die Einstellung in der Regel unter Beteiligung der für das Personalreferat zuständigen Unterabteilungsleiterin.

Bei der Zusammensetzung der Auswahlkommission wird darauf geachtet, daß auch Frauen vertreten sind (AA, BMI).

Darüber hinaus waren im Berichtszeitraum jeweils Frauen in die Bewerberauswahl eingebunden, weil sie als Fachvorgesetzte fungierten (Referatsleiterinnen, Unterabteilungsleiterinnen) (BPA, BMG, BMA, BMU, BMBau, BMFSFJ, BML).

B. Nachgeordneter Bereich

Ebenso wie in den Ressorts gleichen sich auch im nachgeordneten Bereich die Auswahlverfahren mehr oder weniger.

Im Bundesamt für Naturschutz (BMU) werden bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt eingestellt.

Im Bereich des Polizeivollzugsdienstes (BGS/BMI) erfolgen Einstellungen im Hinblick auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und unter Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes aufgrund der Ergebnisse von Eignungsauswahlverfahren. Die Eignungsauswahlverfahren sind für weibliche und männliche Bewerber inhaltlich gleich, mit Ausnahme eines sport-motorischen Teils, bei dem geringere Anforderungen an Frauen gestellt werden.

Im übrigen nachgeordneten Bereich des BMI (ohne BGS) wurde im November 1993 eine Einstellungssperre verfügt. Eine Nachbesetzung freier und freiwerdender Stellen ist seitdem nur noch durch Umsetzungen/Versetzungen innerhalb des Gesamtbereichs BMI aufgrund geschäftsbereichsinterner Stellenausschreibungen möglich. Diese Maßnahme gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Sofern eine Stellenausschreibung erfolglos bleibt, wird im Einzelfall geprüft, ob die Deckung des Personalbedarfs durch eine externe Ausschreibung zwingend erforderlich ist. Die Entscheidung hierüber hat sich der Minister vorbehalten.

Die überwiegende Mehrheit der Behörden legt großen Wert auf die Feststellung, daß die Auswahl „völlig geschlechtsneutral" erfolge, ebenso wie bei den obersten Bundesbehörden.

Mitwirkung von Frauen

Überwiegend ist die Mitwirkung von Frauen an der Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen abhängig von ihrer fachlichen Zuständigkeit, so daß eine Beteiligung von Frauen am Auswahlverfahren nicht immer gegeben ist. Allerdings nehmen auch im nachgeordneten Bereich immer mehr Frauen Funktionen wahr, in denen sie zugleich an der Auswahl beteiligt sind. Oftmals wird die Mitwirkung von Frauen durch die weiblichen Personalratsmitglieder sichergestellt.

Ausnahmen von der lediglich funktionsbedingten Mitwirkung von Frauen bilden hier:

- der nachgeordnete Bereich des BMF, in dem vorgesehen ist, daß mindestens eine Frau in jedem Auswahlausschuß vertreten sein muß;
- die Behörden, bei denen bereits eine Frauenbeauftragte bestellt oder gewählt wurde. Bei der abschließenden Auswahl wird die Frauenbeauftragte ebenso wie der Personalrat beteiligt.

3.4 Gründe für die Diskrepanz zwischen Bewerbungs- und Einstellungszahlen bei Frauen

Die Frage nach erheblichen Unterschieden zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer hat der überwiegende Teil der Ressorts dahin gehend beantwortet, daß es solche Unterschiede im Berichtszeitraum gegeben habe. Allerdings weisen eine Reihe von Ressorts ausdrücklich darauf hin, daß eine überproportionale Einstellung von Frauen erfolgt sei (BMFSFJ, BT, BPA, BMWi, BMA, BMVg, BMU). Dies gilt allerdings zum Teil nur für einzelne Laufbahngruppen. So wurden im gehobenen Dienst des AA zu zwei Drittel Frauen eingestellt. Dies entsprach auch dem Bewerberverhältnis. In der Ausbildung des höheren Dienstes lag der Frauenanteil nur bei 22 %.

Als Gründe für erhebliche Diskrepanzen zwischen Einstellungs- und Bewerbungszahlen im Vergleich Frauen/Männer sind im wesentlichen anzuführen:

- Die Bewerberinnen wurden als besser qualifiziert angesehen als die entsprechenden Bewerber (BMU, BMJ – wobei allerdings im höheren Dienst die aufgrund hervorragender Examensergebnisse besonders geeigneten Bewerberinnen oftmals letztendlich abgesprungen sind, um andere Stellenangebote anzunehmen, was dann zu einer Einstellung von Männern geführt hat).
- Die Bewerberinnen erschienen als schlechter qualifiziert oder aufgrund ihrer Vorbildung als weniger geeignet (z. B. AA – höherer Dienst und technischer Bereich).
- Überwiegend bewarben sich Frauen auf Schreibkräfte-Dienstposten, während wenige Bewerbungen von Frauen auf Dienstposten im technischen und handwerklichen Bereich (z. B. Bauingenieure) erfolgten.
- Es bestanden dienstpostenbezogene Schwierigkeiten für Frauen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – z. B. bei Versetzungen, Dienstreisetätigkeiten (AA, BRH, BMVg), Nacht- und Schichtdienst (BMF), Servicebereich –.
- Das Bundespresseamt gibt als Ursache für die erheblichen Unterschiede zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen zugunsten von Frauen den Erfolg seiner gezielten Frauenförderung an.

Im nachgeordneten Bereich finden sich vielfach die gleichen Begründungen für bestehende Diskrepanzen, die auch von den Ressorts schon genannt sind. Auch bei den nachgeordneten Behörden wird als Grund für den überproportional höheren Anteil der Frauen bei Einstellungen darauf verwiesen, daß Frauen gegenüber Männern zum Teil die bessere Qualifikation aufzuweisen hatten (BMWi, BMJ).

4. Beruflicher Aufstieg

„Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen" (Ziffer 3 der Richtlinie).

„Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höherbewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichende Statistiken erstellt werden" (Nummer 4.2 der Richtlinie).

Anhand der Laufbahn- und Vergütungsstatistiken ist festzustellen, daß Frauen sich in den einzelnen Laufbahn- und Vergütungsgruppen stark auf die unteren Stufen konzentrieren und ihr Anteil mit jeder höheren Stufe deutlich abnimmt, was unter anderem auch im Zusammenhang mit der Altersstruktur zu sehen ist. So kommt der Beobachtung der Beförderungspraxis und der Auswertung der neuesten Beförderungsstatistiken ein besonderer Stellenwert zu. Für den Berichtszeitraum wurde untersucht, inwieweit Frauen höherwertige Funktionen übertragen wurden bzw. Frauen auch in leitende Positionen aufsteigen konnten (Leitung von Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen bzw. vergleichbarer Funktionen im nachgeordneten Bereich).

4.1 Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei den Beamten hat der Anteil der Frauen an den Beförderungen insgesamt zugenommen. Bei den Angestellten ist der – allerdings hohe – Anteil an den Höhergruppierungen leicht zurückgegangen; lediglich im einfachen Dienst ist er gestiegen (vgl. Tabellen 15 a und 15 b).

Bei den Beamten zeigt der Vergleich zwischen den Beförderungen (1. Juli 1991 bis 30. Juni 1994) und dem Personalbestand (30. Juni 1994), daß der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen (vgl. Tabellen 15a und 15b) in den einzelnen Laufbahngruppen sogar deutlich über den jeweiligen Bestandsanteilen (vgl. Tabellen 5 a und 5 b) liegt. Lediglich bei den Angestellten des mittleren

Tabelle 15a

Beförderung von Beamten und Richtern bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Beamte und Richter insgesamt	I	2 850	3 285	3 139	2 718
	W	516	667	774	703
	%	*18,1*	*20,3*	*24,7*	*25,9*
Höherer Dienst	I	1 218	1 392	1 287	1 164
	W	164	220	234	211
	%	*13,5*	*15,8*	*18,2*	*18,1*
Gehobener Dienst	I	803	1 059	1 109	889
	W	177	284	342	316
	%	*22,0*	*26,8*	*30,8*	*35,6*
Mittlerer Dienst	I	632	526	495	457
	W	148	130	153	123
	%	*23,4*	*24,7*	*30,9*	*26,9*
Einfacher Dienst	I	197	308	248	208
	W	27	33	45	53
	%	*13,7*	*10,7*	*18,2*	*25,5*

Tabelle 15b

Höhergruppierungen von Angestellten bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Angestellte insgesamt	I	935	1 455	1 252	1 134
	W	620	1 035	856	771
	%	*66,3*	*71,1*	*68,4*	*68,0*
Höherer Dienst	I	105	197	148	128
	W	54	93	58	50
	%	*51,4*	*47,2*	*39,2*	*39,1*
Gehobener Dienst	I	207	367	294	240
	W	107	211	163	131
	%	*51,7*	*57,5*	*55,4*	*54,6*
Mittlerer Dienst	I	586	891	810	766
	W	452	731	635	590
	%	*77,1*	*82,0*	*78,4*	*77,0*
Einfacher Dienst	I	37	46	31	59
	W	7	22	7	33
	%	*18,9*	*47,8*	*22,6*	*55,9*

Dienstes ist der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen mit 77,0 % niedriger als ihr Anteil an der Zahl der Beschäftigten (80,3 %).

Den unterschiedlichen Anteil von Männern und Frauen an den einzelnen Funktionen veranschaulichen folgende Zahlen:

In der Funktion Referent/Referentin (A 13 bis 15) wurden von den 931 A 13-Stellen 348 (37,4 %) von Frauen eingenommen, während von den insgesamt 1 789 A 15-Stellen nur 234 (13,1 %) mit Frauen besetzt sind (Stichtag 30. Juni 1994). In der Funktion Referatsleiter/Referatsleiterin (A 15 bis B 3) werden von den 410 A 15-Stellen 71 (17,3 %) von Frauen eingenommen, während von den insgesamt 1 098 B 3-Stellen nur 47 (4,3 %) mit Frauen besetzt sind (Stichtag 30. Juni 1994).

Eine Ursache hierfür dürfte in der Altersstruktur liegen. Wie in Kapitel 2 dargestellt, steigt der Frauenanteil um so mehr, je jünger der Einstellungsjahrgang ist.

Die Mehrzahl der Beamtinnen des höheren Dienstes wächst erst in Jahrgänge hinein, die zur Übertragung von höherwertigen und leitenden Funktionen anstehen.

4.2 Übertragung von Leitungsfunktionen

A. Oberste Bundesbehörden

Die Gesamtentwicklung der Leitungsfunktionen und die Beteiligung von Frauen daran geht aus den Tabellen 16 a bis 16 c hervor.

Im Berichtszeitraum wurden 509 Referatsleitungen an Männer, aber nur 80 (14 %) an Frauen übertragen, 103 Männer wurden Unterabteilungsleiter, aber nur 10 (9 %) Frauen Unterabteilungsleiterinnen, 95 Abteilungsleitungen wurden an Männer, aber nur 2 (2 %) an Frauen übertragen. Es hat sich gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum 1989 bis 1991 eine gewisse Verbesserung ergeben: Der Anteil von Frauen bei Übertragung von Referatsleitungen war damals 12,7 % (gegenüber jetzt 14 %), bei Übertragung von Unterabteilungsleitungen 3,7 % (gegenüber jetzt 9 %) und von Abteilungsleitungen 1,5 % (gegenüber jetzt 2 %).

Eine Aufstellung darüber, wie sich die Verteilung der Leitungsfunktionen in den Häusern im einzelnen darstellte, findet sich in der Tabelle 17. Dabei zeigt sich in den einzelnen Ressorts ein sehr differenziertes Bild. Im BMFJ und BMFuS bestand ein hoher Frauenanteil bei der Übertragung von Leitungsfunktionen, während beim BMV, BML, BMWi, BMVg und BMBF nur ein unverändert geringer Frauenanteil vorlag.

Die geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen ist nach einhelliger Auffassung der Ressorts in erster Linie darauf zurückzuführen, daß der Anteil der im höheren Dienst beschäftigten Frauen vor einigen Jahren noch sehr gering war. Die Referatsleitungsfunktion setzt in der Regel eine langjährige Tätigkeit im höheren Dienst voraus. Der in den letzten Jahren gestiegene Frauenanteil im höheren Dienst bzw. die ständig steigende Anzahl der Referentinnen schaffen die Voraussetzungen dafür, daß sich das Bild in allen Ressorts zugunsten der Frauen verändern wird.

B. Nachgeordneter Bereich

Nach Auffassung der Behörden kommen bei der Besetzung von Leitungsfunktionen nur Beschäftigte in Betracht, die neben einer entsprechenden Ausbildung auch über langjährige Berufserfahrung verfügen. Da jedoch in der Vergangenheit die Zahl der weiblichen Bewerber deutlich unter der der Männer lag und vor allem Männer eingestellt wurden, gibt es relativ wenig Frauen, die die Voraussetzung für eine solche Stelle erfüllen. Aufgrund der zunehmenden Einstellung von Frauen in den entsprechenden Startpositionen ist jedoch davon auszugehen, daß in einigen Jahren Leitungsfunktionen verstärkt von Frauen wahrgenommen werden.

In den Bereichen, in denen eine technische oder naturwissenschaftliche Ausbildung die Eingangsvoraussetzung darstellt, ist auch gegenwärtig die Bewerberzahl von Frauen – und dementsprechend auch die Zahl der Neueinstellungen von Frauen – gering, so daß auch langfristig nicht von einem zunehmendem Frauenanteil in Leitungspositionen ausgegangen werden kann (so u. a. einzelne Behörden des nachgeordneten Bereichs des BMI, BMU, BML, BMA). Gerade in diesen Bereichen ist daher bei Stellenausschreibungen eine gezielte Aufforderung an Frauen erforderlich.

Fast alle Behörden verweisen darauf, daß sich bei der Ausschreibung von Leitungspositionen nur wenige Frauen bewerben. Die Doppelbelastung der erwerbstätigen Mütter, die zugleich Aufgaben in der Familie wahrzunehmen haben, wird als entscheidender Grund dafür angegeben, daß Frauen sich nicht um Leitungsaufgaben bewürben, die oftmals mit erhöhtem Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden seien (nachgeordneter Bereich BMJ, z. B. BGH, Deutsches Patentamt, Bundesdisziplinargericht).

Eine gezielte Aufforderung an Frauen, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs zu beteiligen, erachtet man zumeist als überflüssig, da sämtliche Angebote Männern und Frauen gleichermaßen offenstünden. Es wurde jedoch zum Teil ein geeigneter Personenkreis – zu dem auch Frauen gehörten – durch persönliche Anschreiben gezielt aufgefordert, sich zu bewerben (nachgeordneter Bereich des BMFSFJ, BMV, BMA).

Tabelle 16a

Beamte und Angestellte in Abteilungsleiterfunktionen bei obersten Bundesbehörden

Abteilungsleiter		1991	1992	1993	1994
insgesamt	I	135	144	139	145
	W	4	4	5	6
	%	*3,0*	*2,8*	*3,6*	*4,1*
Beamte	I	128	133	131	136
	W	3	4	5	6
	%	*2,3*	*3,0*	*3,8*	*4,4*
Angestellte	I	7	11	8	9
	W	1	0	0	0
	%	*14,3*	*0,0*	*0,0*	*0,0*

Tabelle 16b

Beamte und Angestellte in Unterabteilungsleiterfunktionen bei obersten Bundesbehörden

Unterabteilungsleiter		1991	1992	1993	1994
insgesamt	I	289	300	308	308
	W	8	10	11	11
	%	*2,8*	*3,3*	*3,6*	*3,6*
Beamte	I	280	285	289	289
	W	7	9	10	10
	%	*2,5*	*3,2*	*3,5*	*3,5*
Angestellte	I	9	15	19	19
	W	1	1	1	1
	%	*11,1*	*6,7*	*5,3*	*5,3*

Tabelle 16c

Beamte und Angestellte in Referatsleiterfunktionen bei obersten Bundesbehörden

Referatsleiter		1991	1992	1993	1994
insgesamt	I	2 035	2 156	2 242	2 203
	W	123	150	181	191
	%	*6,0*	*7,0*	*8,1*	*8,7*
Beamte	I	1 944	2 041	2 133	2 088
	W	99	124	155	164
	%	*5,1*	*6,1*	*7,3*	*7,9*
Angestellte	I	91	115	109	115
	W	24	26	26	27
	%	*26,4*	*22,6*	*23,9*	*23,5*

Tabelle 17

Übertragung von Leitungsfunktionen 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1994

	Referate			Unterabteilungen			Abteilungen		
	I	W	%	I	W	%	I	W	%
BK	17	2	*12*	8	1	*13*	4	–	*0*
AA[1])	66	4	*6*	20	2	*10*	8	–	*0*
BMI[2])	51	9	*18*	–	–	–	22	–	*0*
BMJ	17	6	*35*	3	–	*0*	1	–	*0*
BMF	46	8	*17*	17	–	*0*	7	–	*0*
BMWi	25	1	*4*	9	1	*11*	2	–	*0*
BML	27	2	*7*	7	–	*0*	4	–	*0*
BMA	29	6	*21*	5	1	*20*	4	–	*0*
BMVg	39	1	*3*	14	–	*0*	3	–	*0*
BMFJ[3])	19	8	*42*	1	–	–	2	1	*50*
BMFuS[3])	21	9	*43*	2	2	*100*	1	–	*0*
BMG	23	4	*17*	2	–	*0*	2	1	*50*
BMV	39	1	*3*	–	–	–	15	–	*0*
BMU	39	1	*3*	5	2	*40*	1	–	*0*
BMPT	4	1	*25*	1	–	*0*	–	–	*0*
BMBau	21	4	*19*	5	–	*0*	2	–	*0*
BMBF[4])	20	1	*5*	3	–	*0*	3	–	*0*
BMZ	18	3	*16*	2	–	*0*	–	–	–
BPA	7	–	–	2	–	*0*	1	–	*0*
BPr	5	2	*40*	–	–	*0*	1	–	*0*
BT	36	5	*14*	3	1	*33*	–	–	*0*
BR	8	2	*25*	1	–	*0*	–	–	*0*
BRH[5])	6	1	*16*	–	–	–	14	–	*0*
Insgesamt	583	81	*14*	110	10	*9*	97	2	*2*

[1]) nur Inland
[2]) Referate einschließlich Gruppen; Abteilungen einschließlich Unterabteilungen
[3]) Zusammenlegung zum BMFSFJ am 17. November 1994
[4]) Gesamtaufstellung von BMBW und BMFT; Zusammenlegung der beiden Ressorts zum BMBF am 17. November 1994
[5]) Abteilungen einschließlich Prüfungsgebiete

5. Fortbildung

„Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen sollen nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist" (Nummer 5 der Richtlinie).

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist für die Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation und damit auch für den beruflichen Aufstieg von Nutzen.

Da Frauen lange Zeit in vielen Veranstaltungen nur gering vertreten waren, fordert die Richtlinie eine gleiche Berücksichtigung von Frauen bei der Auswahl und eine räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen, die besonders Frauen mit Familienpflichten, die eine Teilzeittätigkeit ausüben, eine Teilnahme ermöglicht. Außerdem sollen besonders die für die Personalverwaltung Verantwortlichen für die Gleichberechtigungsproblematik sensibilisiert werden.

A. Oberste Bundesbehörden

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsmaßnahmen verdeutlichen die Tabellen 19a, 19b, 19c.

Im Vergleich zu den Beschäftigungsanteilen von Frauen liegen die Anteile der Frauen an Fortbildungsmaßnahmen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten überwiegend über ihrem Anteil an den jeweiligen Laufbahngruppen.

Träger von Fortbildungsmaßnahmen

Zentrale Fortbildungseinrichtung für das Personal der Bundesverwaltung ist die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV). Darüber hinaus verfügten AA, BMA, BMVg, BMF, BMV und BMPT über eigene Bildungseinrichtungen.

Die Fortbildung in diesen Einrichtungen wird bedarfsbezogen durchgeführt. Das bedeutet, daß Frauen in dem Umfang daran beteiligt sind, in dem

Tabelle 19a

Fortbildungsveranstaltungen von Beamten und Richtern bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Beamte und Richter insgesamt	I	4 604	5 400	7 197	7 786
	W	774	1 201	1 647	1 729
	%	*16,8*	*22,2*	*22,9*	*22,2*
Höherer Dienst	I	1 779	1 908	2 369	2 766
	W	255	318	471	592
	%	*14,3*	*16,7*	*19,9*	*21,4*
Gehobener Dienst	I	2 017	2 505	3 187	3 358
	W	420	638	904	888
	%	*20,8*	*25,5*	*28,4*	*26,4*
Mittlerer Dienst	I	744	898	1 518	1 536
	W	90	240	258	243
	%	*12,1*	*26,7*	*17,0*	*15,8*
Einfacher Dienst	I	64	89	123	126
	W	9	5	14	6
	%	*14,1*	*5,6*	*11,4*	*4,8*

Tabelle 19b

Fortbildungsveranstaltungen von Angestellten bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Angestellte insgesamt	I	3 132	4 652	4 603	4 858
	W	2 275	3 336	3 118	3 380
	%	*72,6*	*71,7*	*67,7*	*69,6*
Höherer Dienst	I	446	754	651	674
	W	168	289	238	266
	%	*37,7*	*38,3*	*36,6*	*39,5*
Gehobener Dienst	I	482	1 043	1 256	1 097
	W	194	472	611	484
	%	*40,3*	*45,3*	*48,6*	*44,1*
Mittlerer Dienst	I	2 051	2 781	2 588	3 029
	W	1 863	2 513	2 182	2 581
	%	*90,8*	*90,4*	*84,3*	*85,2*
Einfacher Dienst	I	153	74	108	58
	W	50	62	87	49
	%	*32,7*	*83,8*	*80,6*	*84,5*

Tabelle 19c

Fortbildungsveranstaltungen von Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Beamte, Richter und Angestellte insgesamt	I	7 736	10 052	11 800	12 644
	W	3 049	4 537	4 765	5 109
	%	*39,4*	*45,1*	*40,4*	*40,4*
Höherer Dienst	I	2 225	2 662	3 020	3 440
	W	423	607	709	858
	%	*19,0*	*22,8*	*23,5*	*24,9*
Gehobener Dienst	I	2 499	3 548	4 443	4 455
	W	614	1 110	1 515	1 372
	%	*24,6*	*31,3*	*34,1*	*30,8*
Mittlerer Dienst	I	2 795	3 679	4 106	4 565
	W	1 953	2 753	2 440	2 824
	%	*69,9*	*74,8*	*59,4*	*61,9*
Einfacher Dienst	I	217	163	231	184
	W	59	67	101	55
	%	*27,2*	*41,1*	*43,7*	*29,9*

sie Tätigkeiten ausüben, für die sie fortgebildet werden sollen. In einem Großteil der Ressorts (18) werden außerdem eigene Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, insbesondere im Bereich der Informationstechnik (BMJ, BMWi, BMFSFJ, BML, BMU, BMBau, BMZ) und in der Sprachfortbildung (BPr, BPA, BMWi).

Darüber hinaus nutzen einige Ressorts auch Fortbildungsangebote anderer Bildungsträger wie die der Universitäten, der Wirtschaft und anderer Institutionen, die fachspezifische Veranstaltungen anbieten (BPA, BMPT, BMZ).

Zugang von Frauen zu Fortbildungsmaßnahmen

Frauen haben grundsätzlich die gleiche Möglichkeit, sich für Fortbildungsveranstaltungen zu bewerben wie ihre männlichen Kollegen.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) sowie einige Ressorts (BMWi, BT, BPr, BML, BMA) bieten Kurse an, die nur für Frauen durchgeführt werden (Sekretärinnenseminare, Informationstechnik für Sekretärinnen, „Englisch für Vorzimmerdamen", Stenographiekurse), die aber dann auch Männern zugänglich sind, wenn sie in Vorzimmern und Kanzleien eingesetzt werden sollten.

Für die Meldung von Teilnehmerinnen zu den Seminaren der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung sind die obersten Bundesbehörden bzw. die Behörden der jeweiligen nachgeordneten Bereiche verantwortlich. Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung hat auf die Teilnehmermeldungen nur indirekten Einfluß; sie weist aber bei allen sich bietenden Gelegenheiten darauf hin, Teilnahmewünsche von weiblichen Bediensteten soweit wie möglich zu berücksichtigen.

Behandlung der Gleichberechtigungsthematik

Die Behandlung der Gleichberechtigungsthematik ist Bestandteil des von der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung durchgeführten „Grundlehrgangs Personal" und des „Lehrgangs zur Fortbildung von Führungskräften". Außerdem stehen die zu diesem Thema gehörenden Fragen im Rahmen der Erörterung der Vorschriften des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes im Themenkatalog beim Erfahrungsaustausch der Personalreferatsleiter. Erstmals wurde für Mitarbeiter der Personalverwaltung ein Seminar zu aktuellen personalrechtlichen Fragestellungen, die sich aus dem Zweiten Gleichberechtigungsgesetz ergeben, durchgeführt.

Neben dem Angebot der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung haben einige Ressorts (BT, BMVg, BMF, BMZ) die Gleichberechtigungsthematik in ihren Fortbildungsseminaren angesprochen.

Familiengerechte Gestaltung

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung war weiterhin bestrebt, Seminare in teilzeitgerechter Form anzubieten. Eine Realisierung der Veranstaltungen ist bisher nur in Einzelfällen möglich gewesen, da das Zustandekommen weitgehend davon abhängt, daß sich genügend Teilnehmende melden.

So hat die Bundesakademie in jedem Jahr ein Seminar für Teilzeitkräfte im Bonner Raum zum Thema „Grundkenntnisse der Informationstechnik" angeboten. Das Seminar läuft über sieben Vormittage. Zwar mußte die Bundesakademie ihr Angebot „Grundkenntnisse der Informationstechnik" insgesamt einschränken, dieses Angebot für Teilzeitkräfte – in der Regel Frauen – wird jedoch aufrechterhalten, zumal es sehr positiv aufgenommen wurde.

Diejenigen Ressorts, die eigene Fortbildungsveranstaltungen durchführen, nehmen nach Möglichkeit bei deren Gestaltung auf die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten und von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht. So wurden einige Veranstaltungen generell vormittags durchgeführt (BMWi, BT, BMVg – z. B. Einführungsveranstaltungen, Sprachkurse, hausinterne Schulungen im Bereich der Informationstechnik). Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Familienpflichten erhielten über interne Regelungen die Möglichkeit zum zeitlichen Ausgleich, wenn Fortbildungsveranstaltungen ganztägig durchgeführt wurden (BMI, BML, BMG). Für teilzeitbeschäftigte Mütter wurden EDV-Kurse am Wochenende durchgeführt (BMWi).

Führungsseminare für Frauen

Sowohl die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen als auch in den Fortbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf diese Führungspositionen bewog die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung dazu, Führungsseminare für Frauen anzubieten. Die Bundesakademie hat neben den ausschließlich für Frauen bestimmten Seminaren, die nach wie vor gefragt sind, 1992, 1993 und 1994 im Bereich Führung, Kommunikation und Kooperation auch paritätisch mit weiblichen und männlichen Teilnehmern besetzte Seminare durchgeführt. Diese Seminare lassen die Behandlung spezifischer Probleme und Fragen in getrennter Gruppenarbeit und eine Aufarbeitung im paritätisch besetzten Plenum zu, was sich im Hinblick auf den Arbeitsalltag als besonders vorteilhaft erweist. Beide Seminartypen werden auch in den kommenden Jahren auf dem Programm der Bundesakademie stehen, da die Nachfrage nach wie vor sehr groß ist.

Über das Angebot der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung hinaus, bieten lediglich das AA, BMVg, BPr spezielle Führungsseminare für Frauen an.

B. Nachgeordneter Bereich

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird für den nachgeordneten Bereich der Bundesverwaltung statistisch zur Zeit noch nicht erfaßt, da dies mit einem nicht zu vertretenden Aufwand verbunden wäre. Die folgenden Angaben wurden mit Hilfe der Ressortumfrage ermittelt und ergeben nur ein sehr unvollständiges Bild.

Das Angebot der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung steht auch dem nachgeordneten Bereich

zur Verfügung. Darüber hinaus werden weitere Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. So haben zum Beispiel die Unternehmen der Deutschen Bundespost und das Direktorium der Deutschen Bundespost grundsätzliche eigene Fortbildungsangebote. Vom Bundesamt für Post und Telekommunikation wurde ein Rhetorikseminar für Frauen angeboten. An einem Grundseminar „Rhetorik und Selbstsicherheitstraining", das im nachgeordneten Bereich des BMA (BfA) angeboten wurde, nahmen ausschließlich Frauen teil.

Das Fortbildungsangebot im nachgeordneten Bereich umfaßt aufgabenspezifische Fortbildungen, Sprachkurse und Ausbildung im EDV-Bereich.

Behandlung der Gleichberechtigungsthematik

Im nachgeordneten Bereich des BMF und des BMA werden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Personalverwaltung durchgeführt, die die Gleichberechtigungsthematik behandeln. Außerdem wird im nachgeordneten Bereich des BMPT diese Thematik in andere Lehrgänge mit einbezogen.

Familiengerechte Gestaltung

Soweit im nachgeordneten Bereich Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, wird überwiegend darauf geachtet, daß auch Beschäftigte mit Familienpflichten oder Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Insbesondere bei regional begrenzt und ortsnah angebotenen Fortbildungsveranstaltungen besteht gerade für diesen Personenkreis die Möglichkeit zur Teilnahme.

Beispielhaft ist hier der nachgeordnete Bereich des BMPT hervorzuheben. Im Bereich der Deutschen Bundespost TELEKOM wurde ein Fortbildungsseminar „Französisch" für alleinerziehende Beschäftigte angeboten, das in Frankreich durchgeführt wurde. Die Teilnehmerinnen konnten dorthin ihre schulpflichtigen Kinder mitnehmen, die vor Ort betreut wurden und Sprachunterricht erhielten.

Führungsseminare für Frauen

Im nachgeordneten Bereich des BMPT wurde von der Deutschen Bundespost TELEKOM ein Seminar „Frauen sollen führen" nur für Frauen angeboten. Da die Nachfrage weit größer war als Plätze zur Verfügung standen, sollen in den nächsten Jahren weitere Lehrgänge durchgeführt werden. Im nachgeordenten Bereich des BMG wurden zwei Veranstaltungen von Frauenbeauftragten zu dieser Thematik initiiert. Dabei überstieg die Nachfrage der Mitarbeiterinnen das Angebot um ein Vielfaches (Angebot: 24 Plätze, Nachfrage: 152 Mitarbeiterinnen).

Der übrige nachgeordnete Bereich bietet keine Frauenführungsseminare an.

6. Teilzeitbeschäftigung und andere familienfreundliche Maßnahmen

6.1 Teilzeitbeschäftigung

„Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Voll- und Teilzeitform erfolgen" (Nummer 6 der Richtlinie).

Die Aufforderung der Richtlinie, das Angebot an Teilzeitarbeit zu erweitern, geht davon aus, daß bei vielen Beschäftigten mit Kindern der Wunsch und die Notwendigkeit besteht, mehr Zeit für die Betreuung und Erziehung zu haben. Dabei geht es nicht nur um eine quantitative Erweiterung, sondern vor allem um die Bereitstellung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen. Nur wenn Teilzeitarbeit verstärkt auch im gehobenen und vor allem im höheren Dienst angeboten wird, wird diese Arbeitsform als vollwertige Möglichkeit der Erledigung übertragener Aufgaben anerkannt werden. Außerdem kann durch die Bereitstellung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen und der damit verbundenen Aufwertung von Teilzeitarbeit die Bereitschaft von Männern, diese Arbeitsform zu wählen und sich mehr der Familie zu widmen, gestärkt werden.

Teilzeitbeschäftigung ist stets am geordneten Funktionieren der öffentlichen Verwaltung zu messen. Teilzeitarbeit ist in allen Funktionsbereichen möglich, in denen Arbeit teilbar bzw. thematisch eingrenzbar ist. Dies gilt auch für die meisten Funktionen des gehobenen und des höheren Dienstes. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen erfordert neben einer allgemeinen Aufgeschlossenheit besonderes personalwirtschaftliches und organisatorisches Geschick der Verwaltung.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigen hat im unmittelbaren Bundesdienst von 1992 bis 1994 insgesamt erneut zugenommen (vgl. Tabellen 20 a, 20 b, 21 a, 21 b, 22 a, 22 b).

Diese Zunahme wirkte sich unmittelbar auch auf den Anstieg der Zahl der im Bundesdienst beschäftigten Frauen aus.

Während bei den Vollzeitbeschäftigten durch Personalverringerung Arbeitsplätze eingespart wurden, wurde die Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze erhöht. Diese Erhöhung der Zahl der Teilzeitarbeitsplätze kam insbesondere Frauen zugute und hat im Berichtszeitraum zu dem Anstieg der im Bundesdienst beschäftigten Frauen insgesamt geführt.

Tabelle 20a

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	1 631	1 904	2 130	2 368
	W	1 400	1 645	1 845	2 044
	%	*85,8*	*86,4*	*86,6*	*86,3*
Höherer Dienst	I	209	227	266	344
	W	156	177	207	270
	%	*74,6*	*78,0*	*77,8*	*78,5*
Gehobener Dienst	I	882	951	1 076	1 172
	W	790	850	957	1 039
	%	*89,6*	*89,4*	*88,9*	*88,7*
Mittlerer Dienst	I	532	712	771	830
	W	451	610	672	721
	%	*84,8*	*85,7*	*87,2*	*86,9*
Einfacher Dienst	I	8	14	17	22
	W	3	8	9	14
	%	*37,5*	*57,1*	*52,9*	*63,6*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 20b

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	15 771	16 406	16 684	16 828
	W	15 267	15 817	16 006	16 196
	%	*96,8*	*96,4*	*95,9*	*96,2*
Höherer Dienst	I	403	529	673	732
	W	216	286	368	444
	%	*53,6*	*54,1*	*54,7*	*60,7*
Gehobener Dienst	I	616	761	884	907
	W	506	632	737	784
	%	*82,1*	*83,1*	*83,4*	*86,4*
Mittlerer Dienst	I	13 744	14 146	14 331	14 493
	W	13 577	13 967	14 127	14 288
	%	*98,8*	*98,7*	*98,6*	*98,6*
Einfacher Dienst	I	1 008	970	796	696
	W	68	932	774	680
	%	*96,0*	*96,1*	*97,2*	*97,7*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 21a

Teilzeitbeschäftigte Beamte bei der Deutschen Bundes-/Reichsbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991*)	1992	1993	1994**)
Beamte insgesamt	I	1 163	1 225	1 326	1 395
	W	1 029	1 092	1 202	1 265
	%	*88,5*	*89,1*	*90,7*	*90,7*
Höherer Dienst	I	11	9	8	8
	W	10	9	7	6
	%	*90,9*	*100*	*87,5*	*75,0*
Gehobener Dienst	I	187	197	242	257
	W	157	162	205	219
	%	*84,0*	*82,2*	*84,7*	*85,2*
Mittlerer Dienst	I	958	1 012	1 069	1 125
	W	857	916	983	1 035
	%	*89,5*	*90,5*	*92,0*	*92,0*
Einfacher Dienst	I	7	7	7	5
	W	5	5	7	5
	%	*71,4*	*71,4*	*100*	*100*

*) nur früheres Bundesgebiet
**) Bundeseisenbahnvermögen

Tabelle 21b

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei der Deutschen Bundes-/Reichsbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991*)	1992	1993	1994**)
Angestellte insgesamt	I	810	5 811	5 414	77
	W	799	5 738	5 330	76
	%	*98,6*	*98,7*	*98,5*	*98,7*
Höherer Dienst	I	4	30	14	2
	W	3	30	12	2
	%	*75,0*	*100*	*85,7*	*100*
Gehobener Dienst	I	24	412	340	6
	W	23	402	329	5
	%	*95,8*	*97,6*	*96,8*	*83,3*
Mittlerer Dienst	I	755	4 322	4 659	69
	W	746	4 276	4 598	69
	%	*98,8*	*98,9*	*98,7*	*100*
Einfacher Dienst	I	27	1 047	401	0
	W	27	1 030	391	0
	%	*100*	*98,4*	*97,5*	0

*) nur früheres Bundesgebiet
**) Bundeseisenbahnvermögen

Tabelle 22a

Teilzeitbeschäftigte Beamte bei der Deutschen Bundespost nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Beamte insgesamt	I	14 764	15 553	16 648	17 221
	W	14 413	15 172	16 185	16 641
	%	*97,6*	*97,6*	*97,2*	*96,6*
Höherer Dienst	I	16	16	21	23
	W	13	13	19	19
	%	*81,3*	*81,3*	*90,5*	*82,6*
Gehobener Dienst	I	718	797	961	1 044
	W	621	688	824	870
	%	*86,5*	*86,3*	*85,7*	*83,3*
Mittlerer Dienst	I	13 292	13 901	14 615	14 987
	W	13 104	13 699	14 372	14 684
	%	*98,6*	*98,6*	*98,3*	*98,0*
Einfacher Dienst	I	738	839	1 051	1 167
	W	675	772	970	1 068
	%	*91,5*	*92,0*	*92,3*	*91,5*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 22b

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei der Deutschen Bundespost nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	23 402	28 485	28 281	25 808
	W	22 355	27 369	27 176	24 877
	%	95,5	*96,1*	*96,1*	*96,4*
Höherer Dienst	I	8	16	24	25
	W	7	12	20	20
	%	*87,5*	*75,0*	*83,3*	*80,0*
Gehobener Dienst	I	169	231	733	732
	W	153	215	703	693
	%	*90,5*	*93,1*	95,9	*94,7*
Mittlerer Dienst	I	22 541	27 760	27 476	25 039
	W	21 576	26 690	26 412	24 153
	%	*95,7*	*96,2*	*96,1*	*96,5*
Einfacher Dienst	I	684	478	48	12
	W	619	452	41	11
	%	*90,5*	*94,6*	*85,4*	*91,7*

*) früheres Bundesgebiet

A. Oberste Bundesbehörden

Umfang und Entwicklung der Teilzeitarbeit

Die Tabellen 23a und 23b zeigen, daß die Ressorts die Zahl ihrer Teilzeitarbeitsplätze im Berichtszeitraum erhöht haben. Der überwiegende Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse lag im Bereich der weiblichen Angestellten und hier insbesondere bei den Schreibkräften.

Tabelle 23a

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991	1992	1993	1994
Beamte und Richter insgesamt	I	193	235	293	342
	W	167	205	250	290
	%	*86,5*	*87,2*	*85,3*	*84,8*
Höherer Dienst	I	83	91	115	138
	W	70	80	99	116
	%	*84,3*	*87,9*	*86,1*	*84,1*
Gehobener Dienst	I	70	84	119	142
	W	61	72	98	117
	%	*87,1*	*85,7*	*82,4*	*82,4*
Mittlerer Dienst	I	38	57	57	59
	W	34	50	51	55
	%	*89,5*	*87,7*	*89,5*	*93,2*
Einfacher Dienst	I	2	3	2	3
	W	2	3	2	2
	%	*100*	*100*	*100*	*66,7*

Tabelle 23b

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1991	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	1 347	1 448	1 499	1 499
	W	1 302	1 394	1 436	1 451
	%	*96,7*	*96,3*	*95,8*	*96,8*
Höherer Dienst	I	56	64	76	75
	W	47	55	61	60
	%	*83,9*	*85,9*	*80,3*	*80,0*
Gehobener Dienst	I	96	118	131	118
	W	77	89	103	100
	%	*80,2*	*75,4*	*78,6*	*84,8*
Mittlerer Dienst	I	1 156	1 216	1 243	1 273
	W	1 146	1 204	1 230	1 260
	%	*99,1*	*99,0*	*99,0*	*99,0*
Einfacher Dienst	I	39	50	49	33
	W	32	46	42	31
	%	*82,1*	*92,0*	*85,7*	*93,9*

Bei der Ressortumfrage gaben die Ressorts an, daß nahezu alle beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse auch genehmigt wurden.

Zeitliche Gestaltung

Die zunehmende Offenheit gegenüber Teilzeitarbeit innerhalb der Bundesressorts zeigt sich in der großen Vielfalt der zeitlichen Gestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Es wurden überwiegend folgende Teilzeitformen genannt, die in den Ressorts praktiziert werden:

- ½-Beschäftigung vormittags oder nachmittags
- ¼-Beschäftigung
- ⅔-Beschäftigung
- ¾-Beschäftigung
- 9/10-Beschäftigung
- Verteilung auf 2½ Tage der Woche
- Verteilung auf 4 Tage der Woche

Insgesamt wird aufgrund der Ressortumfrage deutlich, daß die Formen der Teilzeitarbeit in den einzelnen Ressorts im Rahmen des dienstlich Vertretbaren flexibel gehandhabt werden. Auf die persönlichen Wünsche der Teilzeitkräfte wird in großem Umfang Rücksicht genommen.

Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Die Frage, ob Teilzeitarbeit im höheren Dienst und bei Leitungsfunktionen angeboten und praktiziert wird, beantworten ein Großteil der Ressorts dahingehend, daß Teilzeitarbeit zwar im höheren Dienst, aber nicht in Leitungsfunktionen praktiziert werde. In verschiedenen Ressorts wurde Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen nicht angeboten.

Bei der Frage nach Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen wurde von einem Teil der Ressorts angegeben, daß es bei Leitungsfunktionen keine Nachfrage nach Teilzeitarbeit gebe bzw. mangels entsprechend qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen nicht praktiziert werde (BT, BPr, BK, BPA, AA, BMWi, BML, BMV, BMPT). Teilzeitarbeit auch in Leitungsfunktionen wurde in folgenden Ressorts praktiziert: BMFSFJ, BMI, BMJ, BMF, BMA, BMBau, BMG, BMU, BMBF, BMZ, BRH. Dies bedeutet eine Verbesserung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum, in dem Teilzeitarbeit überwiegend nur bis zur Referentenebene praktiziert wurde.

Inzwischen wird Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen allerdings auch nur bis zur Referatsleiterebene praktiziert.

Verwendung der freigewordenen Stellenanteile

Die haushaltsrechtlichen und damit personalwirtschaftlichen Möglichkeiten der Verwendung frei gewordener Stellenanteile sind durch die Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung geregelt (Vorl. VV-BHO zu § 49 BHO). Die Ressorts schöpfen diese Vorgaben aus. Teilzeitbeschäftigte werden im Stellenplan so geführt, daß Stellenanteile nur in Ausnahmefällen vorübergehend unbesetzt sind. In der Regel liegen ausreichende Bewerbungen um Teilzeitarbeitsplätze vor, um Stellenanteile nachbesetzen zu können. Mitunter können Stellenanteile zusammengefaßt und so für Neueinstellungen verwendet werden oder es besteht die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigten die Rückkehr zur Vollzeitarbeit zu ermöglichen.

Bei Reduzierung der Arbeitszeit wurden die Aufgaben in den jeweiligen Fachreferaten umverteilt, wobei diese Umverteilung möglichst in der betroffenen Organisationseinheit selbst vorgenommen wurde, in Ausnahmefällen auch unter Einbeziehung anderer Arbeitseinheiten.

Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitarbeit

Ebenso wie der Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit kann der Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit Probleme mit sich bringen. Sind es bei der Verkürzung der Arbeitszeit Schwierigkeiten bei der Umschichtung von Arbeit, so sind es bei der Verlängerung Fragen nach vorhandenen Stellen/Mitteln und Aufgaben.

Einen Überblick über den tatsächlichen Umfang des Wechsels von Teil- in Vollzeit und umgekehrt gibt die nachfolgende Tabelle 24.

Tabelle 24

Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit von Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Zugänge bei Vollzeitbeschäftigten durch Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit	I	51	70	69	61
	W	40	54	62	51
	%	*78,4*	*77,1*	*89,9*	*83,6*
Zugänge bei Teilzeitbeschäftigten durch Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit	I	58	108	79	80
	W	52	100	70	69
	%	*89,7*	*92,6*	*88,6*	*86,3*

Nach der Ressortumfrage ist festzustellen, daß eine Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit bei vielen Ressorts in relativ kurzer Zeit möglich war, soweit die stellenplan- und haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorlagen. Allerdings konnten einige Ressorts wegen der auferlegten Stelleneinsparungen eine kurzfristige Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit nicht ermöglichen, so daß eine zeitliche Verzögerung bis zu einem Jahr hingenommen werden mußte. (BMZ, BMU, BMBW).

B. Nachgeordneter Bereich

Umfang und Entwicklung der Teilzeitarbeit

Auch im nachgeordneten Bereich hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten deutlich erhöht. Die Entwicklung ergibt sich aus den Tabellen 25a und 25b.

Tabelle 25a

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter insgesamt	I	1 438	1 669	1 837	2 026
	W	1 233	1 440	1 595	1 754
	%	*85,7*	*86,3*	*86,8*	*86,6*
Höherer Dienst	I	126	136	151	206
	W	86	97	108	154
	%	*68,3*	*71,3*	*71,5*	*74,8*
Gehobener Dienst	I	812	867	957	1 030
	W	729	778	859	922
	%	*89,8*	*89,7*	*89,8*	*89,5*
Mittlerer Dienst	I	494	655	714	771
	W	417	560	621	666
	%	*84,4*	*85,5*	*87,0*	*86,4*
Einfacher Dienst	I	6	11	15	19
	W	1	5	7	12
	%	*16,7*	*45,5*	*46,7*	*63,2*

*) nur früheres Bundesgebiet

Tabelle 25b

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Laufbahngruppe		1991 *)	1992	1993	1994
Angestellte insgesamt	I	14 424	14 958	15 185	15 329
	W	13 965	14 423	14 570	14 745
	%	*96,8*	*96,4*	*96,0*	*96,2*
Höherer Dienst	I	347	465	597	657
	W	169	231	307	384
	%	*48,7*	*49,7*	*51,4*	*58,5*
Gehobener Dienst	I	520	643	753	789
	W	429	543	634	684
	%	*82,5*	*84,5*	*84,2*	*86,7*
Mittlerer Dienst	I	12 588	12 930	13 088	13 220
	W	12 431	12 763	12 897	13 028
	%	*98,8*	*98,7*	*98,5*	*98,6*
Einfacher Dienst	I	969	920	747	663
	W	936	886	732	649
	%	*96,6*	*96,3*	*98,0*	*97,9*

*) nur früheres Bundesgebiet

Nach der Ressortumfrage wird auch im nachgeordneten Bereich den Anträgen auf Arbeitszeitverkürzung in fast allen Fällen entsprochen.

Zeitliche Gestaltung

Auch im nachgeordneten Bereich werden die verschiedenen Formen der Teilzeitarbeit im Rahmen des dienstlich Vertretbaren flexibel gehandhabt. Dabei wird ebenso wie bei den Ressorts auf die persönlichen Wünsche der Teilzeitkräfte in großem Umfang Rücksicht genommen.

Die Formen der Teilzeitbeschäftigung waren überwiegend

½-Beschäftigung,

¾-Beschäftigung der

⅔-Beschäftigung,

wobei die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche sehr flexibel – entsprechend den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten – vorgenommen werden konnte.

Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Wie sich aus der Ressortumfrage ergibt, wird bei den nachgeordneten Behörden im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum Teilzeitarbeit im höheren Dienst nunmehr vermehrt angeboten und praktiziert. Gegenüber Teilzeitarbeit bei Leitungsfunktionen bestehen hingegen immer noch erhebliche Vorbehalte. So wird nur von wenigen nachgeordneten Behörden gemeldet, daß Teilzeitarbeit auch für Führungspositionen grundsätzlich angeboten werde (nachgeordneter Bereich des BMFSFJ, BMI, BMF, BMG). Von der Mehrzahl der Behörden wird hingegen angegeben, daß keine Nachfrage nach Teilzeitarbeit bei Führungspositionen bestehe bzw. keine dementsprechenden Anträge gestellt wurden. Es wurde deshalb auch zum Teil davon abgesehen, Teilzeitarbeit in diesem Bereich überhaupt anzubieten.

Verwendung der freigewordenen Stellenanteile

Auch im nachgeordneten Bereich werden die durch Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung freigewordenen Stellenanteile entweder für die Beschäftigung einer weiteren Teilzeitkraft auf derselben Stelle genutzt oder die freigewordenen Stellenanteile werden zusammengefaßt und zur Wiederbesetzung neu ausgeschrieben. Entsprechend den Möglichkeiten der Bundeshaushaltsordnung werden Teilzeitbeschäftigte im Stellenplan so geführt, daß Stellenanteile nur in Ausnahmefällen vorübergehend unbesetzt sind. Im nachgeordneten Bereich des AA (Deutsches Archäologisches Institut) wurden freigewordene Stellenanteile wegen der Einsparungsauflage des BMF zum Teil nicht mehr besetzt, ebenso wurden im nachgeordneten Bereich des BMBau (Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung) die freigewordenen Stellenanteile für Stelleneinsparungen genutzt.

Auch im nachgeordneten Bereich wird der Arbeitsumfang der Teilzeitbeschäftigten der Reduzierung ihrer Arbeitszeit angepaßt durch Personalverstärkung, Arbeitsumverteilung und Anpassung der Geschäftsverteilungspläne.

Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitarbeit

Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen gegeben waren, konnte die Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit in relativ kurzer Zeit erfolgen.

6.2 Familienfreundliche Maßnahmen

Kinderbetreuungseinrichtungen

Ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für viele erwerbstätige Mütter und Väter im öffentlichen Dienst bedeutet das Vorhandensein einer Kinderbetreuungseinrichtung im Bereich ihrer Dienststelle eine erhebliche Erleichterung, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

A. Oberste Bundesbehörden

Im Bereich der obersten Bundesbehörden gibt es nach wie vor 5 Kindertagesstätten.

Die Verwaltung des Deutschen Bundestages unterhält eine Kindertagesstätte, die auch von Angehörigen der Bundesratsverwaltung genutzt werden kann.

Sie verfügt über:

zwei altersgemischte Gruppen mit
14 Plätzen für Kinder von 18 Monaten bis 3 Jahren
16 Plätzen für Kinder von 3 Jahren bis 6 Jahren

drei Kindergartengruppen mit
je 20 Plätzen für Kinder von 3 bis 6 Jahren

drei Hortgruppen mit
je 20 Plätzen für grundschulpflichtige Kinder von 6 bis 10 Jahren

Das Auswärtige Amt unterhält eine eigene Kindertagesstätte mit 50 Plätzen, davon 14 Plätze für Kinder unter 3 Jahren und 36 Plätze für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren. Die Kindertagesstätte ist für aus dem Ausland zurückkehrende Familien bestimmt; die Aufnahmen sind befristet.

Das BMVg verfügt über eine Kindertagesstätte mit 106 Plätzen. An dieser Einrichtung sind das BMWi mit 18 Plätzen, das BML mit 10 Plätzen und das BMA mit 8 Plätzen beteiligt. Es werden Kinder im Alter von 1 Jahr bis zum Beginn der Schulpflicht betreut.

BMF und BMI führen zusammen eine Kindertagesstätte im BMF mit insgesamt 40 Plätzen. Dabei stehen beiden Ressorts je 20 Plätze zur Verfügung für die Altersgruppe der 3- bis 10jährigen.

Das BMFSFJ betreibt eine Kindertagesstätte mit etwa 100 Plätzen.

Aufgenommen werden Kinder im Alter zwischen 4 Monaten und 11 Jahren.

Diese Kindertagesstätte wird vom BMJ, BMG, BMBau, BPA, BMZ, BMPT, BMV, BMBF, BMU und BK mit genutzt.

Es bestehen in den Kinderbetreuungseinrichtungen Wartelisten, weil die Nachfrage die vorhandenen Kapazitäten bei weitem übersteigt.

Die Öffnungszeiten sind weitgehend den Arbeitszeiten angepaßt: Ca. zwischen 7.30 und 16.45 Uhr.

B. Nachgeordneter Bereich

Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es im nachgeordneten Bereich lediglich bei Unternehmen der Deutschen Bundespost.

Je eine Kindertagesstätte gibt es im Bereich der Deutschen Bundespost POSTBANK in Berlin und Frankfurt/Main, die von allen drei Unternehmen der Deutschen Bundespost gemeinsam genutzt werden.

Die Kindertagesstätte in Berlin verfügt über 40 Plätze.

Im Bereich Frankfurt/Main sind in einem Kindergarten 30 Plätze angemietet.

Im Berichtszeitraum gab es im nachgeordneten Bereich der übrigen Ressorts keine Kinderbetreuungseinrichtungen.

6.3 Familiengerechte Arbeitszeit – Gleitzeitregelungen

Der Begriff der familiengerechten Arbeitszeit ist in § 9 des Frauenfördergesetzes aufgenommen worden. Danach sind Beschäftigten mit Familienpflichten im Einzelfall bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. Eine solche geänderte Arbeitszeit muß sich im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten bewegen.

Die Gleitzeit ist eine Möglichkeit von familiengerechter Arbeitszeit.

Sie erlaubt es den Beschäftigten innerhalb bestimmter festgelegter Grenzen Beginn und Ende der täglichen Arbeit im Einvernehmen mit den dienstlichen Erfordernissen selbst zu bestimmen. Sie stellt eine Hilfe im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, insbesondere im Hinblick auf Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Zeiten des Aufenthalts in der Schule.

A. Oberste Bundesbehörden

In mehr als der Hälfte der Ressorts ist die Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit förmlich eingerichtet: BMFSFJ, BR, BML, BMA, BMVg, BMG, BMV, BMU, BMBF, BMZ, BRH.

Dabei geht die Kernarbeitszeit von 09.00 Uhr bis 15.30 Uhr (montags von 9.30 Uhr bis 15.30 Uhr und freitags von 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr). Der zeitliche Rahmen der Gleitzeit – vor Beginn und nach Ende der Kernarbeitszeit – wird von den Ressorts festgelegt.

Folgende Ressorts haben auf die generelle Einführung von Gleitzeit verzichtet: BMI, AA, BK, BPA, BPr, BMJ, BMF, BMWi, BMPT, BMBau, BT. Dennoch können auch in einer Reihe dieser Ressorts von Bediensteten mit Familienpflichten geänderte Arbeitszeiten vereinbart werden. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte.

Im BMI, das auf eine förmliche Einführung der Gleitzeit verzichtet hat, können bei Bediensteten mit Familienpflichten auf deren Wunsch hin geänderte Arbeitszeiten vereinbart werden.

Im BMBau gibt es grundsätzlich feste Arbeitszeiten, von den Regelarbeitszeiten kann im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten bis zu 30 Minuten abgewichen werden.

In der Verwaltung des Deutschen Bundestages ist Gleitzeit nur in einem kleinen Teilbereich eingeführt. Ansonsten besteht die Möglichkeit, daß die Arbeitszeit wegen familienbedingter Gründe um bis zu 1 Stunde vor – bzw. nach hinten verlegt werden kann.

Im BMWi gibt es referatsinterne Absprachen über geringfügig abweichende Dienstzeiten.

Individuelle Arbeitszeitregelungen wurden insbesondere mit Teilzeitkräften vereinbart, um eine familiengerechte Arbeitszeit zu ermöglichen (BMJ, BMBau, BMPT).

Im BMF werden die Arbeitszeiten in Abstimmung mit der zuständigen Arbeitseinheit bei Bedarf familiengerecht festgelegt.

B. Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich beinahe aller Ressorts bestehen Gleitzeitregelungen. Im übrigen können individuelle Arbeitszeitregelungen für Bedienstete mit Familienpflichten – vor allem mit Teilzeitbeschäftigten – vereinbart werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

7. Beurlaubung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

„Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll – soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird – die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird" (Nummer 7 der Richtlinie).

Beurlaubungsgründe sind außer dem Erziehungsurlaub die Betreuungs- und Pflegebeurlaubung nach § 79a BBG, die sogenannte arbeitsmarktpolitische Beurlaubung nach § 72a BBG, der Sonderurlaub aus wichtigem Grund nach § 50 Abs. 2 BAT für die Angestellten und nach § 54a MTB II für die Lohnempfänger.

A. Oberste Bundesbehörden

Umfang der Beurlaubungen

Bei den obersten Bundesbehörden hat sich die Zahl der Beurlaubungen im Berichtszeitraum erhöht (vgl. Tabelle 26). Insbesondere beim Erziehungsurlaub ist eine deutliche Steigerung festzustellen, allerdings wird der Erziehungsurlaub fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Lediglich 3 bis 5% der Beurlaubten waren Männer.

Während in den Vorjahren eine Beurlaubung noch zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen wurde, zeigt sich anhand der Tabelle 26, daß im Jahre 93/94 sogar 52,5% der Beurlaubten – damit über die Hälfte – Männer waren.

Tabelle 26

Beurlaubungen und Erziehungsurlaub von Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

		1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991	1. Juli 1991 bis 30. Juni 1992	1. Juli 1992 bis 30. Juni 1993	1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994
Abgang in Beurlaubung	I	120	97	95	120
	W	85	87	81	57
	%	*70,8*	*89,7*	*85,3*	*47,5*
Abgang in Erziehungsurlaub	I	185	199	193	257
	W	168	192	186	244
	%	*90,8*	*96,5*	*96,4*	*94,9*
Zugang nach Ablauf der Beurlaubung	I	54	55	57	124
	W	36	38	51	64
	%	*66,7*	*69,1*	*89,5*	*51,6*
Zugang nach Ablauf des Erziehungsurlaubs	I	66	93	92	112
	W	57	89	78	109
	%	*86,4*	*95,7*	*84,8*	*97,3*

Informationen über Fortbildungsangebote

In den meisten Ressorts wurden den Beurlaubten Hausmitteilungen zugeschickt, in denen Informationen über das Fortbildungsangebot enthalten waren. Darüber hinaus wurde ihnen zum Teil das Programm der BAKöv übersandt. Eine Reihe von Ressorts gaben jedoch an, daß den Beurlaubten nur auf deren ausdrücklichen Wunsch oder auf Anfrage Hausmitteilungen, Personalinformationen, Informationen über Fortbildungsangebote bzw. das Angebot der BAKöv übersandt wurden. Als Grund wird angegeben, daß bei vielen Beurlaubten kein Interesse bestehe, während der Beurlaubung Verbindung zum Beruf zu behalten. Vom AA wird angegeben, daß nur 30% an Informationen interessiert waren.

BMVg, BMI und BMA führen aus, daß seit Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes am 1. September 1994 alle wegen familiärer Verpflichtung Beurlaubten darauf hingewiesen werden, daß sie an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung teilnehmen können; die Informationen darüber werden ihnen regelmäßig – zum Teil aber nur auf Wunsch – zugesandt.

Das AA übersendet vor Ablauf der Beurlaubung den Beurlaubten seine hauseigene Fortbildungsbroschüre; im BMWi werden ungefähr 3 Monate vor dem voraussichtlichen Rückkehrtermin alle in Betracht kommenden Stellenausschreibungen übersandt und Beratungsgespräche des Personalreferates mit den Betroffenen geführt; im BMPT versandte zusätzlich die Frauenbeauftragte im Zwei-Monats-Rhythmus ein Informationsblatt aus dem dienstlichen wie auch aus dem außerdienstlichen Bereich, um den Kontakt zu den beurlaubten Kolleginnen zu halten.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung

Lediglich in vier Ressorts (AA, BPA, BMWi, BMZ) haben längerfristig Beurlaubte an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen; z. B. haben im BMWi je ein Mann und eine Frau im Erziehungsurlaub am dienstbegleitenden Fremdsprachenunterricht teilgenommen. Die übrigen Ressorts melden nach der Ressortumfrage, daß keine dementsprechenden Anträge auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung gestellt wurden.

Die Kosten einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung in Form von Teilnahme- und Reisekosten werden von dem jeweiligen Ressort getragen. Eine darüber hinausgehende Vergütung wurde nicht gezahlt.

Vertretung während der Beurlaubung

Im Auswärtigen Amt wurden insgesamt 30 Vertretungen angeboten, davon wurden 28 wahrgenommen. Im BPA wurden zwei, im BMJ und BMWi jeweils nur eine Vertretung wahrgenommen.

Im BK, BMA, BMG, BMBau, BRH haben Beurlaubte im Erziehungsurlaub in einzelnen Fällen auf Antrag eine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung in Form von Teilzeittätigkeit aufgenommen.

In den übrigen Ressorts wurden Vertretungen durch beurlaubte Bedienstete nicht übernommen.

B. Nachgeordneter Bereich

Informationen über Fortbildungsangebote

Ebenso wie bei den Ressorts wurden die Beurlaubten in vielen nachgeordneten Behörden durch Übersenden von Hausmitteilungen oder Informationen über das Fortbildungsangebot auf dem laufenden gehalten. Im nachgeordneten Bereich des BMI geht man davon aus, daß Fortbildungsangebote grundsätzlich auch für Beurlaubte gelten, demnach keine zusätzlichen Maßnahmen getroffen werden müssen.

Im nachgeordneten Bereich des BMF werden den Beurlaubten vor Antritt der Beurlaubung Personalgespräche angeboten, in denen erörtert wird, wie die Verbindung zur beruflichen Tätigkeit während der Freistellung aufrechterhalten werden kann. Auf Antrag wird Informationsmaterial übersandt; Reintegrationsseminare werden durchgeführt und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nach Dienstantritt angeboten.

Beim Bundessozialgericht (BMA) werden vor einer Beurlaubung ein persönliches Gespräch über Wiederaufnahme der Berufstätigkeit geführt und Hausmitteilungen zugesandt, die Beurlaubten werden gegenüber Neueinstellungen bevorzugt berücksichtigt und über Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

Im nachgeordneten Bereich des BMPT wurden alle längerfristig beurlaubten Bediensteten in persönlichen Schreiben auf die Möglichkeit hingewiesen, während ihrer Beurlaubung an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Lediglich im nachgeordneten Bereich der Unternehmen der Deutschen Bundespost haben beurlaubte Bedienstete während der Beurlaubung an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen.

Vertretung während der Beurlaubung

Im nachgeordneten Bereich des BMFSFJ wurde allen Bediensteten, die beurlaubt wurden, die Möglichkeit der Urlaubs- und Krankheitsvertretung angeboten. Vier Beamtinnen und Beamte haben davon Gebrauch gemacht.

Im nachgeordneten Bereich des BMV wurde in sechs Fällen davon Gebrauch gemacht.

Im nachgeordneten Bereich des BML, AA, BMJ, BMF, BMI, BMU, BMPT wurden Beurlaubten Vertretungen angeboten, die Beurlaubten machten jedoch nur in sehr geringem Maße von dieser Möglichkeit Gebrauch (AA 1; BMU 2; BMPT 3). Zum Teil wurden die Angebote nicht wahrgenommen (BMJ).

8. Frauenbeauftragte

„Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit einer Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.

Die Frauenbeauftragten gehören der Verwaltung an; die Einzelheiten regelt die Dienststelle. Die Frauenbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Dienststelle.

Die Frauenbeauftragten wirken bei der Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung mit, insbesondere durch

- *Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie*
- *Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen*
- *Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen*
- *Beratung und Unterstützung von Frauen.*

Die Frauenbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit" (Nummer 8 der Richtlinie).

8.1 Bestellung, Zuständigkeit und Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten

A. Oberste Bundesbehörden

Bestellung der Frauenbeauftragten

In sämtlichen Ressorts waren im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 Frauenbeauftragte bestellt.

In der Verwaltung des Deutschen Bundestages war bis Mitte des Jahres 1994 eine Gleichstellungsbeauftragte durch die Präsidentin des Deutschen Bundestages bestellt. Im Juli 1994 (noch vor Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes) wurde von den weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte gewählt und von der Präsidentin bestellt. Die Frauenbeauftragte im BMBau wurde ebenfalls schon vor Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes – im März 1992 – von den weiblichen Beschäftigten gewählt und von der Leitung bestellt.

Zuständigkeit der Frauenbeauftragten

Überwiegend waren die Frauenbeauftragten auch derjenigen Ressorts, die über einen nachgeordneten Bereich verfügen, bis zum Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes am 1. September 1994 nur für die eigene Dienststelle zuständig. Die Frauenbeauftragte des ehemaligen BMFJ war bis zur Bestellung einer Frauenbeauftragten im BAZ am 2. August 1993 auch für den gesamten nachgeordneten Bereich zuständig, ebenfalls die Frauenbeauftragte des BMI, soweit keine Frauenbeauftragte im nachgeordneten Bereich bestellt war.

Seit Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes am 1. September 1994 waren die Frauenbeauftragten mehrerer Ressorts auch für den jeweiligen nachgeordneten Bereich zuständig soweit dort noch keine Frauenbeauftragten bestellt waren (BMJ, BMF, BMA, BMWi, BMG, BMPT).

In einigen Ressorts nehmen deren Frauenbeauftragte, auch nachdem die nachgeordneten Behörden eigene Frauenbeauftragte bestellt haben, noch weitere z. B. koordinierende Aufgaben in den nachgeordneten Behörden wahr:

Im BMVg war die Frauenbeauftragte koordinierend für die Frauenbeauftragten des gesamten Geschäftsbereichs des BMVg tätig (1992 insgesamt 6 Frauenbeauftragte; 1993 16 Frauenbeauftragte; 1994 94 Frauenbeauftragte).

Im BMPT hatte die Frauenbeauftragte die Rechtsaufsicht in Frauenfragen für den gesamten Geschäftsbereich.

Im BMBau nimmt die Frauenbeauftragte für den nachgeordneten Bereich koordinierende Tätigkeiten wahr.

Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten

Um die Aufgabe einer Frauenbeauftragten möglichst effektiv wahrnehmen zu können, kommt es ganz entscheidend auf die Arbeitsbedingungen an. Dabei ist eine gänzliche oder teilweise Freistellung von übrigen Aufgaben, die Arbeitszeit – insbesondere im Hinblick auf eine teilweise Freistellung von übrigen Aufgaben – und die personelle und sachliche Ausstattung von Bedeutung.

Freistellung

In der Verwaltung des Deutschen Bundestages ist die Frauenbeauftragte in vollem Umfang von ihrer Arbeit freigestellt, ebenso wie im BMWi, wo eine vollständige Freistellung ab 1. September 1994 erfolgte. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Frauenbeauftragte nur teilweise freigestellt.

Im BMA und im BMBW erfolgte eine vollständige Freistellung.

Im ehemaligen BMFJ, BMBau, BMZ, BMG und zum Ende des Berichtszeitraums auch im BML waren die Frauenbeauftragten mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit freigestellt.

Im BMVg, BMPT und AA waren die Frauenbeauftragten zugleich Referatsleiterinnen des für Frauenfragen bzw. Familien- und Frauenfragen zuständigen Referates. Da Referatsarbeit und Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten eng verbunden waren, kann von einer Freistellung etwa zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgegangen werden.Im BR erfolgte eine stundenweise Freistellung.

Weitere Möglichkeiten der Freistellung waren:

Freistellung „bei Bedarf" (BPr) oder „absprachegemäß im erforderlichen Umfang" (BMI), „in notwendigem Umfang" (BMU) oder „angemessen entlastet" (BMFT).

Im BMJ ist die Frauenbeauftragte zugleich als Referatsleiterin tätig. Eine Freistellung erfolgte insoweit, als die Referatszuständigkeiten und die personelle Ausstattung des Referats im Hinblick auf die Aufgabe als Frauenbeauftragte neu bestimmt wurden.

Keine Freistellung der Frauenbeauftragten für ihre Tätigkeit erfolgte im BK, BMF, BMV, BRH und im ehemaligen BMFuS, wobei die Frauenbeauftragte des BMFuS auf eigenen Wunsch hin nicht freigestellt wurde.

Personelle und sachliche Ausstattung

Im AA wird die Frauenbeauftragte durch zwei teilzeitbeschäftigte Sachbearbeiterinnen unterstützt. Im BMWi steht ihr eine Sekretärin zur Verfügung. Im BMF standen der Frauenbeauftragten die Mitarbeiter des Referates, in dem sie als Referentin tätig war, auch für ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte zur Verfügung (u. a. zwei Sachbearbeiter, ein Mitarbeiter).

Im BMA stand der Frauenbeauftragten eine Schreibkraft zur Erledigung von Schreibarbeiten nach Anfall zur Verfügung.

Die sachliche Ausstattung der Frauenbeauftragten entsprach in den meisten Ressorts der Ausstattung anderer Referate bzw. dem üblichen Standard, d. h. für ihre Tätigkeit konnten die Frauenbeauftragten die Servicebereiche des jeweiligen Ressorts unbeschränkt in Anspruch nehmen.

Der Frauenbeauftragten eingeräumte Rechte

- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Akten
- Einberufung von Teil- oder Personalversammlungen

Für eine möglichst effektive Wahrnehmung der Aufgaben der Frauenbeauftragten kommt es ganz wesentlich darauf an, welche Rechte ihr zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von der Dienststelle eingeräumt werden und wie sie in den Informationsfluß einbezogen wird.

Die Richtlinie gibt für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten nur einen Rahmen vor. Die Ausgestaltung im einzelnen bleibt damit jeweils den Ressorts und der Initiative der Frauenbeauftragten überlassen. Erst durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz werden die Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten gesetzlich festgelegt.

Im Rahmen der Überwachung der Einhaltung der Richtlinie sind die Frauenbeauftragten an Personalentscheidungen beteiligt. Insbesondere für die Wahrnehmung dieser Aufgaben ist es ganz entscheidend, daß sie rechtzeitig und umfassend unterrichtet und ihnen die erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorgelegt werden.

In fast allen Ressorts hatten die Frauenbeauftragten die Möglichkeit, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Darüber hinaus wurde ihnen das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen eingeräumt. Lediglich im BK nahm die Frauenbeauftragte weder an Vorstellungsgesprächen teil noch erhielt sie Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Im BMVg hatte die Frauenbeauftragte ebenfalls keine Möglichkeit, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

In allen Ressorts konnten die Frauenbeauftragten jederzeit Teilpersonalversammlungen (Frauen) einberufen. Von dieser Möglichkeit wurde in einer Reihe von Ressorts schon mehrfach Gebrauch gemacht.

Die Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden trafen sich regelmäßig im Interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten (IMA), um Fragen von ressortübergreifendem Interesse zu erörtern. Durch diesen Arbeitskreis konnten Probleme an die jeweils zuständigen Ressorts herangetragen werden.

B. Nachgeordneter Bereich

Bestellung der Frauenbeauftragten

Am Ende des Berichtszeitraumes wurden im nachgeordneten Bereich der meisten Ressorts Frauenbeauftragte bestellt.

Im nachgeordneten Bereich des BMF gab es keine Frauenbeauftragte, Gleichstellungsaufgaben haben aber zum Teil die Mitglieder des Arbeitskreises „Frauen im Dienst der Bundesfinanzverwaltung" wahrgenommen.

Im nachgeordneten Bereich des BMA gab es bis auf die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin noch keine Frauenbeauftragten. Auch im nachgeordneten Bereich des AA und BMV (mit Ausnahme des Bundesamtes für Güterverkehr) waren noch keine Frauenbeauftragten bestellt.

Zuständigkeit der Frauenbeauftragten

Soweit Frauenbeauftragte in den nachgeordneten Behörden bestellt waren, waren sie überwiegend nur für die eigene Dienststelle zuständig. Lediglich beim Bundesgrenzschutz (BMI) ergab sich eine Zuständig-

keit der Frauenbeauftragten auch für den nachgeordneten Bereich. Darüber hinaus waren die Frauenbeauftragten von nachgeordneten Behörden, bei denen Außenstellen vorhanden waren, auch für diese zuständig (BMV, BMBau, (Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung), BML, BMPT).

Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten

Freistellung

Ebenso wie bei den Ressorts gibt es auch bei der Freistellung der Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich sehr unterschiedliche Regelungen.

Die Frauenbeauftragte des Bundesamtes für Zivildienst (BMFSFJ) und die Frauenbeauftragten der Generaldirektionen der Deutschen Bundespost POSTDIENST und TELEKOM (BMPT) sind in vollem Umfang von ihrer Arbeit freigestellt. Eine teilweise Freistellung der Frauenbeauftragten erfolgte im nachgeordneten Bereich des BMJ, BML, BMA, BMG, während in einer Reihe von Behörden des nachgeordneten Bereichs keine Freistellung vorgesehen war (BMV, BMPT, BMBau, BMI [Bundesgrenzschutz]).

Personelle und sachliche Ausstattung

In den meisten nachgeordneten Behörden stand den Frauenbeauftragten keine zusätzliche personelle Ausstattung zur Verfügung (Ausnahme: nachgeordneter Bereich des BMPT, insbesondere TELEKOM, Direktorium der DEUTSCHEN BUNDESPOST, POSTDIENST, nachgeordneter Bereich des BMJ [Deutsches Patentamt]). Soweit eine sachliche Ausstattung zur Verfügung stand, beschränkte sich diese auf eine übliche Büroausstattung.

Der Frauenbeauftragten eingeräumte Rechte

Soweit im nachgeordneten Bereich Frauenbeauftragte bestellt waren, stand ihnen die nach der Frauenförderungsrichtlinie vorgesehene Beteiligung zu.

Ein weit darüber hinausreichendes Mitwirkungsrecht hat die Frauenbeauftragte der Deutschen Bundespost TELEKOM (BMPT). So war sie im Berichtszeitraum bei Planungen und Entscheidungen im Bereich u. a. von Grundsatzregelungen der Personalgewinnung, Karriereplanung, internationaler Führungskräfte-Fortbildung, nationalem und internationalem Führungsaustausch und Unternehmensstrategien im Personalbereich beteiligt.

8.2 Frauenförderpläne

Die Frauenbeauftragten wirkten an der Erarbeitung bzw. an der Vorbereitung zur Erarbeitung von Frauenförderplänen mit. Im Frauenförderplan soll die Situation der weiblichen Beschäftigten beschrieben und die bisherige Förderung in einzelnen Bereichen ausgewertet werden. Um eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen zu erreichen, hat die Dienststelle einen Frauenförderplan erstellt. Diese Verpflichtung ist nach Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. September 1994 für alle Ressorts verbindlich und ergibt sich aus § 4 des Frauenfördergesetzes (FFG). Schon vor Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes hatten drei oberste Bundesbehörden einen Frauenförderplan für ihren Bereich erstellt und in Kraft gesetzt (BT, BMBau, BMBW). Im BMA besteht seit April 1993 eine Vereinbarung zwischen Verwaltung und Personalrat zur Förderung der Berufschancen von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Nach Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes wurde in den übrigen Ressorts mit der Vorbereitung und Erarbeitung von Frauenförderplänen begonnen.

Im Berichtszeitraum gab es im nachgeordneten Bereich der Ressorts noch keine Frauenförderpläne. Vorbereitungen zur Erarbeitung von Frauenförderplänen wurden jedoch zum Ende des Berichtszeitraums nach Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes am 1. September 1994 getroffen.

Im Bundesamt für Zivildienst (BMFSFJ) hat die Frauenbeauftragte die Federführung zur Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 Abs. 4 des Frauenfördergesetzes (FFG) beantragt und der Behörde einen Entwurf zugeleitet.

8.3 Tätigkeitsberichte der Frauenbeauftragten

Im Berichtszeitraum legten die Frauenbeauftragten der meisten Ressorts schriftliche Berichte über ihre Tätigkeit vor. Zum Teil erfolgten mündliche Berichte auf Personal- oder Frauenversammlungen (BMFJ, BMJ, BMA, BMI, BMFT, BMG, BMBau).

Tätigkeitsberichte liegen von der Frauenbeauftragten des Bundesamtes für Zivildienst (BMFSFJ), der Frauenbeauftragten der Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (BMBau) und den Frauenbeauftragten der Deutschen Bundespost TELEKOM und POSTDIENST vor. Darüber hinaus gab es in Personalversammlungen der Bundesbaudirektion (BMBau) kurze Statements der Frauenbeauftragten.

9. Bekanntmachung des Inkrafttretens des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes und des Frauenfördergesetzes

Im Berichtszeitraum wurde das Frauenfördergesetz im Rahmen des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. September 1994 in Kraft gesetzt. Bei der Ressorterhebung wurde abgefragt, auf welche Weise das Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes in der Behörde bekanntgemacht wurde und durch wen diese Bekanntmachung erfolgte.

A. Oberste Bundesbehörden

Das Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes wurde in den Ressorts überwiegend durch Hausmitteilungen bekanntgemacht. Darüber hinaus wurden Broschüren zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz verteilt bzw. an geeigneter Stelle von den Ressorts zur Information ausgelegt.

Die Bekanntmachung des Inkrafttretens des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes und Frauenfördergesetzes erfolgte sowohl durch die Personalverwaltungen der Ressorts, aber insbesondere auch durch die Frauenbeauftragten.

Neueingestellten Beschäftigten wurde bei der Einstellung zum Teil der Text des Frauenfördergesetzes zur Verfügung gestellt oder der Inhalt des Frauenfördergesetzes durch ein Merkblatt erläutert (BMFSFJ, BT, BPA, BMV). Insbesondere wird aber durch die Frauenbeauftragten bei Einführungsveranstaltungen und mittels Informationsschreiben auf das Frauenfördergesetz hingewiesen und der wesentliche Inhalt erläutert.

B. Nachgeordneter Bereich

Ebenso wie bei den Ressorts wurde auch in den nachgeordneten Behörden durch Rundschreiben, Hausmitteilungen, gesonderte Informationsveranstaltungen oder durch Aushang auf das Frauenfördergesetz aufmerksam gemacht. Die Bekanntmachung erfolgte durch die Personalverwaltungen und die Frauenbeauftragten.

Neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Personalverwaltungen auf das Frauenfördergesetz bei ihrer Einstellung hingewiesen, zum Teil wird ihnen der Text auszugsweise zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus erfolgt eine Information durch die Frauenbeauftragte oder den Personalrat.

10. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Der Dritte Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst (Berichtszeitraum 1992 bis 1994) zeigt auf, daß der Anteil von Frauen in der Bundesverwaltung insgesamt weiter gestiegen ist.

Am 30. Juni 1994 waren rd. 1,1 Mio. Beamte, Richter, Angestellte und Arbeiter im unmittelbaren Bundesdienst beschäftigt, davon waren rd. 373 000 Frauen (34 %). Der Anteil der Frauen hat sich gegenüber dem Jahr 1992 (31,8 %) weiter erhöht. Dabei ist der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen gestiegen. Insbesondere bei den Beamtinnen des höheren Dienstes war eine merkliche Steigerung zu verzeichnen, sie lag bei 29,4 %. Die Zahl der Frauen im gehobenen Dienst stieg zwischen 1992 und 1994 um 5,1 %. Diese Steigerungszahlen sind allerdings vor dem Hintergrund der vergleichsweise niedrigen Ausgangsbasis zu sehen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahm im Berichtszeitraum trotz des Personalrückgangs erneut zu, von 10,7 % auf 12,9 %, der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten lag 1994 bei 92,9 % und ist damit gegenüber 1992 (93,5 %) geringfügig abgesunken.

Diese Verbesserungen können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Anteile der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen sehr differenziert zu sehen sind und im höheren und gehobenen Dienst nach wie vor recht niedrig sind.

Im Jahr 1994 betrug der Frauenanteil bei den Beschäftigten im unmittelbaren Bundesdienst im höheren Dienst 16,1 %, im gehobenen Dienst 24,0 %, im mittleren Dienst 40,3 % und im einfachen Dienst 14,4 %.

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen des höheren Dienstes hat sich erhöht. Bei den obersten Bundesbehörden waren 1992 150 Frauen (7,0 %) in Referatsleitungsfunktion, 1994 waren es 191 Frauen (8,7 %).

In den höheren Führungsämtern – Unterabteilungs- und Abteilungsleitung sowie Leitung von Behörden – sind Frauen immer noch eine verschwindende Minderheit. Während 1992 10 Frauen Unterabteilungs-

leiterinnen waren (3,3 %), sind es 1994 erst 11 (3,6 %); im Jahr 1992 gab es 4 Abteilungsleiterinnen (2,8 %), im Jahr 1994 waren 6 Frauen Abteilungsleiterinnen (4,1 %).

Durch Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. September 1994 wurde die Frauenförderung in der Bundesverwaltung im Rahmen des Frauenfördergesetzes auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Ziel der Förderung ist danach die Erhöhung des Anteils der Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Das Frauenfördergesetz regelt nunmehr verbindlich die Frauenfördermaßnahmen in der Bundesverwaltung. Hierzu gehört insbesondere die Verpflichtung der Personalverwaltung, den Entwurf eines Frauenförderplanes zu erstellen und der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorzulegen. Die Frauenbeauftragte erhält durch das Frauenfördergesetz klare gesetzlich geregelte Kompetenzen, die sie für eine wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben braucht.

Frauenförderung in der Bundesverwaltung ist ein integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalentwicklung, deren Ziel eine moderne und leistungsstarke Verwaltung ist. Es gilt, durch gezielte Frauenfördermaßnahmen das Potential qualifizierter Frauen zu erschließen und zu entwickeln. Personalverwaltung und Frauenbeauftragte haben nunmehr nach Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes für ihre Aufgaben und Maßnahmen zur konsequenten, längerfristigen Weiterentwicklung der Frauenförderung in der Bundesverwaltung eine gesetzliche Grundlage.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die konsequente Weiterentwicklung der gezielten Frauenförderung auf der Grundlage des Frauenfördergesetzes auf die Erhöhung des Anteils der beschäftigten Frauen in der Bundesverwaltung auswirken wird.

Der in diesem Bericht erfaßte Zeitraum bis Ende des Jahres 1994 kann positive Auswirkungen infolge des Inkrafttretens des Frauenfördergesetzes am 1. September 1994 wegen der Kürze der Zeit noch nicht aufzeigen.

Der weiterhin gestiegene Frauenanteil bei den Neueinstellungen wird zur Folge haben, daß in Verbindung mit gezielten Frauenfördermaßnahmen in Zukunft vermehrt Führungsfunktionen und höherbewertete Dienstposten an qualifizierte Frauen übertragen werden. Die nach wie vor große Fortbildungsbereitschaft von Frauen im Berichtszeitraum macht deutlich, daß sie sich engagiert beruflich weiterentwickeln wollen.

Die Regelungen der Bundesverwaltung in bezug auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere Regelungen betreffend Teilzeitarbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten haben weiterhin Vorbildfunktion.

Flexible Arbeitszeitregelungen tragen den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten Rechnung und erhalten auf diese Weise den Dienststellen qualifiziertes Personal.

Es muß im Interesse einer modernen Verwaltung liegen, das vorhandene Leistungs- und Qualifikationspotential von Frauen zu nutzen und zu fördern. Nur so kann es gelingen, den Anforderungen, denen der öffentliche Dienst in Zukunft gegenübersteht, gerecht zu werden.

Der vorliegende Bericht gibt Hinweise für eine an dem Ziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen orientierten Gleichberechtigungs- und Frauenförderungspolitik, indem er die Entwicklung der Frauenförderung in der Bundesverwaltung vor Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes aufzeigt.

10.1 Einstellungspraxis

Der Anteil der Frauen an den Einstellungen bei obersten Bundesbehörden hat sich im Berichtszeitraum weiterhin erhöht. Lag der Frauenanteil bei den Einstellungen 1989 noch bei 44,6 %, so stieg der Anteil der eingestellten Frauen am Ende dieses Berichtszeitraums im Jahr 1994 auf 57 %. Bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen und dem Verhältnis von Bewerbungen und Einstellungen von Frauen ergibt sich jedoch ein weniger günstiges Bild: Nach wie vor liegt gerade im höheren Dienst der Anteil der Frauen bei Einstellungen unter dem Anteil der Bewerbungen. Im nachgeordneten Bereich ist dagegen im höheren Dienst eine positive Entwicklung festzustellen. Hier entspricht inzwischen der Frauenanteil bei den Einstellungen denen bei den Bewerbungen.

Da im Verlauf des Berichtszeitraums in allen Behörden die Zahl der Einstellungen insgesamt sehr stark zurückgegangen ist, werden die in den einzelnen Behörden ermittelten Zielvorgaben für die Frauenförderung von ganz entscheidender Bedeutung sein:

- Dem Frauenförderplan kommt insoweit eine wichtige Rolle zu. Es erscheint dringend erforderlich, daß in allen Behörden Frauenförderpläne zügig erarbeitet und umgesetzt werden.
- Bei den Auswahlverfahren sollten Frauen angemessen beteiligt werden. Insbesondere sollte eine frühzeitige und umfassende Einbeziehung der Frauenbeauftragten durch Information und Bereitstellung von Bewerbungsunterlagen erfolgen. Darüber hinaus sollte in Auswahlkommissionen sichergestellt sein, daß Frauen darin angemessen vertreten sind.
- Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen geringfügig vertreten sind, sollten immer mit dem Zusatz versehen werden, daß Frauen sich zu einer Bewerbung angesprochen fühlen, wie es das Frauenfördergesetz in § 6 Abs. 1 jetzt vorsieht.
- Bei Ausschreibungen sollte grundsätzlich auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hingewiesen werden, wie es jetzt in § 6 Abs. 2 des Frauenfördergesetzes vorgesehen ist. Um eine größere Zahl qualifizierter Bewerberinnen anzusprechen, sollte dies auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen erfolgen.

Das von einigen Verwaltungen vermutete fehlende Interesse an Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Teilzeitform kann nicht als Rechtfertigung für die Behörden gesehen werden, von einem entsprechenden Hinweis abzusehen.

10.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Dienstposten

Sowohl der relativ hohe Anteil von Frauen an Beförderungen als auch ihre geringe Vertretung in höherbewerteten Dienstposten hängen damit zusammen, daß Frauen erst seit einigen Jahren verstärkt in die oberen Laufbahnen in der Bundesverwaltung eingetreten sind.

Der Hauptgrund für die unterschiedlichen Anteile von Frauen und Männern an den einzelnen Funktionen dürfte in der Altersstruktur liegen. Der Frauenanteil steigt um so mehr, je jünger der Einstellungsjahrgang ist. Damit wächst z. B. die Mehrzahl der Beamtinnen des höheren Dienstes erst in Jahrgänge hinein, die zur Übertragung von höherwertigen- und Leitungsfunktionen anstehen.

Wenn auch auf Dauer ein höherer Frauenanteil bei den Führungspositionen erwartet werden kann, so sind dennoch gezielte Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen erforderlich. Dazu gehört insbesondere die Umsetzung der Frauenförderpläne, die jetzt nach dem Frauenfördergesetz vorzulegen sind. Dabei sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um qualifizierten Frauen höherwertige Aufgaben zu übertragen. Insbesondere müssen die Maßnahmen dazu beitragen, die aufgrund der Doppelbelastung bestehenden beruflichen Nachteile vieler Frauen abzubauen. Überwiegend sind es immer noch Frauen, die aus familiären Gründen die Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten des öffentlichen Dienstes in Anspruch nehmen mit oft nicht unerheblichen Folgen für ihre berufliche Entwicklung.

- Um qualifizierten Frauen und Männern die Möglichkeit zu eröffnen, sich auch auf Leitungspositionen zu bewerben, sind höherwertige Dienstposten soweit möglich in Teilzeitform auszuschreiben. Die Doppelbelastung der erwerbstätigen Mütter hält viele Frauen davon ab, sich überhaupt für diese Leitungsfunktionen zu bewerben. Erwerbstätige Väter fürchten, durch Teilzeitarbeit ins berufliche Abseits zu geraten.
- In Personalgesprächen sollten Frauen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt, sie gezielt darauf angesprochen und durch Fortbildungsmaßnahmen auf die Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereitet werden.

Im Berichtszeitraum hat sich der Anteil der Frauen, an die Referatsleitungen übertragen wurden, nur gering erhöht. Betrug der Anteil der Frauen bei Übertragungen von Referatsleiterfunktionen im letzten Berichtszeitraum 1989 bis 1991 12,7 %, so waren es in diesem Berichtszeitraum von 1992 bis 1994 14 %. Im Jahr 1991 gab es 123 Referatsleiterinnen bei obersten Bundesbehörden, im Verlauf des Berichtszeitraumes stieg diese Zahl auf 191. Im Jahr 1994 wurden – wie schon dargelegt – von 308 Unterabteilungen nur 11 von Frauen geleitet und bei 145 Abteilungen gab es nur 6 Abteilungsleiterinnen.

Es ist dabei zu berücksichtigen, daß der Umfang der Übertragung von Leitungsfunktionen an Frauen zwischen den einzelnen Ressorts stark variiert. Insbesondere diejenigen Ressorts, die Frauen nur in geringem Umfang mit Leitungsaufgaben betraut haben, sollten ihre Anstrengungen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen durch geeignete Maßnahmen verstärken.

10.3 Fortbildung

Frauen in der Bundesverwaltung zeigen nach wie vor eine hohe Motivation zur Fortbildung. Dem sollte auch in Zukunft durch geeignete Maßnahmen Rechnung getragen werden:

- Fortbildungsangebote sollten grundsätzlich so eingerichtet werden, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Teilnahme auch für Teilzeitbeschäftigte und eine familiengerechte Ausgestaltung des Fortbildungsangebotes (wohnortnahe Fortbildung, Kinderbetreuung).
- Spezielle Führungsseminare ausschließlich für Frauen sollten weiterhin angeboten werden. Darüber hinaus sollten auch die Führungsseminare, an denen Frauen und Männer zusammen teilnehmen, fortgesetzt und das Angebot entsprechend der großen Nachfrage erweitert werden.
- Die Gleichberechtigungsthematik und die Vorschriften des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes sollten insbesondere bei Fortbildungslehrgängen für Beschäftigte von Personalverwaltungen angesprochen und erörtert werden. Darüber hinaus sollte diese Thematik in Fortbildungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte mit einbezogen werden.

10.4 Teilzeitbeschäftigung und andere familienfreundliche Maßnahmen

Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze ist im Berichtszeitraum gestiegen. Der Schwerpunkt der Teilzeitbeschäftigung liegt nach wie vor bei den weiblichen Angestellten des mittleren Dienstes, insbesondere bei den Schreibkräften. Im höheren und gehobenen Dienst nimmt Teilzeitarbeit nur langsam zu. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamten und Angestellten im höheren und gehobenen Dienst betrug 1994 in der Bundesverwaltung 2,45 %.

In einer Reihe von Ressorts gibt es noch keine Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst. Nur in wenigen Ressorts gibt es Referatsleiterinnen und Referatsleiter in Teilzeit bzw. Teilzeitbeschäftigte in höheren Funktionen. Die schon praktizierten Beispiele von Teilzeitbeschäftigung zeigen, daß Referatsleitungen und auch höhere Funktionen durch eine den dienstlichen Bedürfnissen angepaßte Teilzeitregelung wahr-

genommen werden können. Die Vorbehalte, die in großen Teilen der Bundesverwaltung gegenüber Teilzeitarbeit in höheren Funktionen bestehen, sollten im Hinblick auf diese Positivbeispiele mit der Zeit ausgeräumt werden. Darüber hinaus sieht das Frauenfördergesetz jetzt vor, daß die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu schaffen hat. Die Einrichtung auch dieser Teilzeitarbeitsplätze steht unter dem Vorbehalt der Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten. Zur Erweiterung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und Verbesserung der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wird vorgeschlagen:

- Gerade um eine Teilzeitbeschäftigung in höheren Funktionen zu vergrößern, sollte in Stellenausschreibungen die Möglichkeit von Teilzeitarbeit auch bei Stellen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erwähnt werden. Im Frauenfördergesetz ist dies jetzt ausdrücklich aufgenommen. Es bleibt abzuwarten, wie die Verwaltungen den Vorbehalt der dienstlichen Belange handhaben werden.
- Die Bundesregierung wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch in Zukunft erweitern.

  Durch das vom Bundestag am 27. Juni 1996 beschlossene Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts wird die voraussetzungslose Antragsteilzeit eingeführt, die allein auf Antrag des Beamten, auch ohne zeitliche Obergrenze, gewährt werden kann. Weiterhin wird eine familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, deren Umfang auch weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfaßt.Neben der Erweiterung der rechtlichen Rahmenbedingungen kommt es darauf an, noch bestehende tatsächliche Hemmnisse für die Verwirklichung des Wunsches nach Teilzeitbeschäftigung abzubauen. In der Bundesverwaltung wird 1996 ein Pilotprojekt durchgeführt, das zum Ziel hat, Rahmenbedingungen zu bestimmen, unter denen Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst bestmöglich gefördert werden kann. Die Ergebnisse sollen 1997 veröffentlicht werden.
- Auch im Hinblick auf die Sparmaßnahmen in der Bundesverwaltung, insbesondere in Form der auferlegten Stelleneinsparungen, ist darauf zu achten, daß Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten ihrem Wunsch entsprechend in einem angemessenen Zeitrahmen auf eine Vollzeitstelle zurückkehren können bzw. vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitstellen berücksichtigt werden.
- Unter familien- und frauenpolitischen Aspekten und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es besonders wichtig, daß den erwerbstätigen Müttern und Vätern ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen. Dies gilt insbesondere auch für den Bonn-Berlin-Beschluß des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991. Es ist dringend erforderlich, rechtzeitig für entsprechende Kinderbetreuungseinrichtungen für Bedienstete, die von diesem Beschluß betroffen sind, Sorge zu tragen.
- Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch unter dem Aspekt der Frauenförderung ist die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ein besonders wichtiges Anliegen. Dabei ist sowohl die Gleitzeit wie auch die – nur im Einzelfall zu vereinbarende – geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienpflichten von Bedeutung.

10.5 Beurlaubung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Die längerfristige Beurlaubung stellt eine wesentliche Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Zwar werden die Möglichkeiten der Beurlaubung – die im öffentlichen Dienst vorbildlich geregelt sind – nur von einer kleinen Zahl von Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten in Anspruch genommen. Es hat sich aber insbesondere zum Ende des Berichtszeitraums gezeigt, daß nunmehr auch Männer bereit sind, von den Beurlaubungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen. Während nach wie vor beim Erziehungsurlaub rd. 95 % der Beurlaubten Frauen sind, waren über die Hälfte der übrigen Beurlaubten Männer.

- Um den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten das Kontakthalten zum Beruf und die Wiedereingliederung zu erleichtern, ist es erforderlich, daß sie vor der Beurlaubung von der Dienststelle darauf hingewiesen werden, daß sie während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können. Informationen über die Fortbildungsveranstaltungen sollten ihnen regelmäßig zugesandt werden. Ein Informations- und Fortbildungsangebot sollte insbesondere unmittelbar vor Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit erfolgen, da in dieser Zeit das Interesse der Betroffenen daran besonders groß ist.
- Nach Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit sollte den vorher beurlaubten Beschäftigten Gelegenheit gegeben werden, entsprechende Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, um ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern.

10.6 Frauenbeauftragte

Im Berichtszeitraum waren in allen obersten Bundesbehörden und fast im ganzen nachgeordneten Bereich Frauenbeauftragte bestellt. Inzwischen liegen in beinahe allen Ressorts Berichte der Frauenbeauftragten vor. Durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten hat die Frauenförderung in der Bundesverwaltung eine konsequente Weiterentwicklung erfahren. Im interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden werden aufgrund eines regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausches gemeinsame Initiativen entwickelt. Ein Erfahrungsaustausch findet auch mit den Frauenbeauftragten des jeweiligen nachgeordneten Bereichs statt. Durch Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes wird die Stellung der Frauenbeauf-

tragten gesetzlich geregelt und der Wirkungskreis ihrer Funktion erweitert.

Um durch ihre Tätigkeit zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen beizutragen, ist es entscheidend, daß die Frauenbeauftragten rechtzeitig und umfassend – gerade bei Personalentscheidungen – von der Dienststelle informiert und ihnen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Die Entlastung der Frauenbeauftragten von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten ist im Berichtszeitraum von einer Reihe von Ressorts – aber auch im nachgeordneten Bereich – noch nicht befriedigend geregelt. Hier erscheint eine Überprüfung und Neufestsetzung erforderlich.

10.7 Zweites Gleichberechtigungsgesetz – Frauenfördergesetz

Die diesem Bericht zugrunde liegende neugefaßte Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 15. Oktober 1990 (GMBl. 1990, S. 830) wurde am 1. September 1994 durch das Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes ersetzt.

Die dreijährige Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag wird auch nach Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes beibehalten. Sie ist in § 14 des Frauenfördergesetzes gesetzlich festgeschrieben.

Anhang

1. Text der Richtlinie

Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 (GMBl 1986, S. 148)

– Frauenförderungs-Richtlinie –

Bek. d. BMJFFG v. 15. 10. 1990 Z1-1102-6/16-115-8510-051/2

1. Stellenausschreibungen

Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

2. Einstellungen

Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeitsstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.

3. Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Dienstposten

Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen.

4. Statistiken

4.1 Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und den Neueinstellungen andererseits ist.

4.2 Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höher bewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichbare Statistiken erstellt werden.

4.3 Erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Anteilen von Frauen und Männern in den Fällen von Nr. 4.1 und 4.2 sind der Leitung der Dienststelle jährlich mitzuteilen und zu begründen.

5. Fortbildung

5.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

5.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

5.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

6. Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Vollzeit- und Teilzeitform erfolgen.

7. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

7.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

7.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll – soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird – die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

7.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

8. Frauenbeauftragte

8.1 Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit eigener Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.

8.2 Die Frauenbeauftragten gehören der Verwaltung an; die Einzelheiten regelt die Dienststelle. Die Frauenbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Dienststelle.

8.3 Die Frauenbeauftragten wirken bei der Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung mit, insbesondere durch

- Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen
- Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen
- Beratung und Unterstützung von Frauen.

8.4 Die Frauenbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

8.5 Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.

9. Berichte

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung vor unter besonderer Berücksichtigung dieser Richtlinie und der Frage künftiger notwendiger Maßnahmen. Der Bericht wird in gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und des Bundesministeriums des Innern erstellt.

2. Text des Fragebogens

Fragebogen zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung"

Vorbemerkung

Der Fragebogen wird allen obersten Bundesbehörden zugesandt. Da die Richtlinie sich auf die gesamte Bundesverwaltung bezieht, werden die Ressorts gebeten, die gewünschten Daten und Fakten sowohl

1. für das jeweilige Ressort als auch
2. für den nachgeordneten Bereich zusammenzustellen, wobei die Daten und Fakten für den nachgeordneten Bereich bitte zusammengefaßt werden sollen.

Der Fragebogen orientiert sich weitgehend an den einzelnen Abschnitten der Richtlinie. Es werden einige zusätzliche Informationen erbeten.

Berichtszeitraum ist der 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1994.

1. Stellenausschreibungen

1.1 Wurde in allen Stellenausschreibungen sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwandt – im ganzen Text der Anzeige?

1.2 Gab es in Stellenausschreibungen spezielle Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben – extern/intern?

1.3 Gab es bei Stellenausschreibungen Hinweise darauf, daß auch Teilzeitarbeit möglich ist?

Wenn ja, bei welchen Stellen? – auch bei Stellen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben?

2. Einstellungen

(hier: Auswertung der Bewerbungsstatistik durch BMFSFJ)

und

Auswertung der Statistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden" (durch BMI und BMFSFJ)

2.1 Nach welchen Verfahren wurden Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt?

2.2 In welchem Umfang wirkten Frauen an der Bewerber/innenauswahl mit?

2.3 Gab es erhebliche Unterschiede (über 10 Prozentpunkte) zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer?

Mögliche Gründe für diese Diskrepanz?

3. Beförderung, Übertragung höherbewerteter Dienstposten

(hier: Auswertung der Statistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden" durch BMFSFJ und BMI)

Ergänzend wird um folgende Angaben gebeten:

3.1 Wieviele Referats-, Unterabteilungs-, Abteilungsleitungen und sonstige Führungspositionen wurden im Berichtszeitraum übertragen – Frauen/Männer?

(bitte in Anlage 1 eintragen)

Für den nachgeordneten Bereich werden auch Angaben zum gehobenen Dienst erbeten, falls es sich um Positionen handelt, deren Inhaberinnen und Inhaber Führungsaufgaben wahrgenommen haben.

3.2 Welche Gründe könnten vorliegen, daß Frauen in den unter 3.1 aufgeführten Positionen bisher unterrepräsentiert sind?

3.3 Wurden Frauen gezielt aufgefordert, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst zu beteiligen?

3.4 Welche Gründe könnten vorliegen, daß relativ viele Frauen des höheren Dienstes im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind?

4. Fortbildung

4.1 Gab es spezifische Fortbildungsangebote Ihres Hauses, die über die Angebote der BAköV und der anderen Akademien hinausgingen?

Wenn ja, in welchem Umfang waren daran Frauen beteiligt?

(Bitte die prozentuale Beteiligung angeben)

4.2 Gab es Angebote an Frauenführungsseminaren? Wenn ja, wie war Angebot und Nachfrage?

4.3 Wurden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung angeboten, die die Gleichberechtigungsthematik behandelt haben?

4.4 Wurden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die räumlich und zeitlich so gestaltet waren, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich war?

5. Teilzeitbeschäftigung

5.1 Wieviele der beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden genehmigt (absolut/prozentual und nach Frauen/Männern)?

5.2 Welche Formen der Teilzeitarbeit gibt es?

5.3 Wurde Teilzeitarbeit

- im höheren Dienst und
- bei Leitungsfunktionen

angeboten und praktiziert?

5.4 Welche organisatorischen Schritte wurden unternommen, um die durch die Genehmigung von Teilzeitarbeit freigewordenen Stellenanteile wieder zu besetzen?

5.5 Welche organisatorischen und/oder personellen Maßnahmen wurden getroffen um sicherzustellen, daß mit der Reduzierung der Arbeitszeit auch eine Reduzierung des Arbeitsumfangs verbunden war?

5.6 War im Tarifbereich die Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit in relativ kurzer Zeit möglich?

6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

6.1 Wieviele Bedienstete waren zur Betreuung von Kindern und Angehörigen beurlaubt (absolut/prozentual und nach Frauen/Männern)? (Anlage 2)

6.2 Durch welche Maßnahmen wurde den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert?

- Information über das Fortbildungsangebot
- Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

6.3 In wieviel Fällen haben längerfristig Beurlaubte während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?

6.4 Wie war die Bezahlung bzw. Kostenerstattung geregelt?

6.5 In wieviel Fällen wurden längerfristig beurlaubten Bediensteten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten und in wieviel Fällen wurden diese Angebote wahrgenommen?

7. Kinderbetreuungseinrichtungen und familiengerechte Arbeitszeit

7.1 Gab es zum Ressort gehörende Kinderbetreuungsplätze?

- eigene Kinderbetreuungseinrichtungen/Belegrechte?
- Anzahl der Plätze?
- Für welche Altersgruppen?
- Welche Öffnungszeiten?

7.2 Wurde familiengerechte Arbeitszeit angeboten?
- Gleitzeit
- Sonstige geänderte Arbeitszeit

8. Frauenbeauftragte

8.0 Gab es eine Frauenbeauftragte?

8.1 Für welchen Bereich war die Frauenbeauftragte zuständig?
- Nur für eigene Dienststelle?
- Auch für nachgeordnete Dienststelle?
- Für wieviele nachgeordnete Dienststellen?

8.2 Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten
- Freistellung/teilweise Freistellung
- Arbeitszeit
- personelle und sachliche Ausstattung

8.3 Der Frauenbeauftragten eingeräumte Rechte?
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zur Bewerberinnenauswahl
  - bei externer Bewerbung?
  - bei interner Bewerbung?
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Akten
- Einberufung von Teil- oder Personalversammlungen
- andere Rechte

8.4 Bestand ein Frauenförderplan?
(bitte beifügen)
Gab es Vorbereitungsmaßnahmen?

8.5 Gibt es bereits Tätigkeitsberichte der Frauenbeauftragten?
(bitte beifügen)

9. Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes am 1. September 1994

9.1 Wie und durch wen wurde das Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes in der Behörde bekanntgemacht?

9.2 Wie und durch wen erhalten neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis vom Frauenfördergesetz?

3. Erläuterungen

– Unmittelbarer Bundesdienst

Behörden, Gerichte und Einrichtungen (einschließlich der rechtlich unselbständigen Wirtschaftsunternehmen) des Bundes sowie der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost

– Bundesbehörden und Bundesgerichte

Unmittelbarer Bundesdienst ohne Deutsche Bundesbahn, Deutsche Bundespost und rechtlich unselbständige Wirtschaftsunternehmen

– Oberste Bundesbehörden

Bundesministerien, Bundespräsidialamt, Deutscher Bundestag, Bundesrat, Bundesverfassungsgericht, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung und Bundesrechnungshof

– Sondervermögen

Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

– Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl beträgt

– Teilzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt

4. Abkürzungen

BK = Bundeskanzleramt
AA = Auswärtiges Amt
BMI = Bundesministerium des Innern
BMJ = Bundesministerium der Justiz
BMF = Bundesministerium der Finanzen
BMWi = Bundesministerium für Wirtschaft
BML = Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
BMA = Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMVg = Bundesministerium der Verteidigung
BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFJ = Bundesministerium für Frauen und Jugend
BMFuS = Bundesministerium für Familie und Senioren
BMG = Bundesministerium für Gesundheit
BMV = Bundesministerium für Verkehr
BMU = Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMPT = Bundesministerium für Post und Telekommunikation
BMBau = Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau
BMBF = Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
BMBW = Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BMFT = Bundesministerium für Forschung und Technologie
BMZ = Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA = Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPr = Bundespräsidialamt
BT = Bundestag
BR = Bundesrat
BRH = Bundesrechnungshof
BVerfG = Bundesverfassungsgericht
BAköV = Bundesakademie für öffentliche Verwaltung

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333